

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт управления бизнес-процессами и экономики
Кафедра экономики и управления бизнес-процессами

УТВЕРЖДАЮ

И.о. заведующий кафедрой

_____ И.Р. Руйга

«_____» _____ 2017 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.02 Менеджмент

Совершенствование организации учета расчетов с персоналом по оплате труда
(на примере ЗАО «Искра»)

Руководитель	_____	доцент, канд. экон.наук	Н.М.Бутакова
	подпись, дата		
Выпускник	_____		А.Л.Ананьина
	подпись, дата		
Нормоконтроллер	_____		Л.В. Хисамутдинова
	подпись, дата		

Красноярск 2017

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа по теме «Совершенствование организации учета расчетов с персоналом по оплате труда (на примере ЗАО «Искра»)» содержит 107 страниц, 6 рисунков, 74 использованных источника, 5 приложений.

ОПЛАТА ТРУДА, СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, УЧЕТ ОПЛАТЫ ТРУДА, АНАЛИЗ ОПЛАТЫ ТРУДА, СРЕДНИЙ ЗАРАБОТОК, СИСТЕМА ПРЕМИРОВАНИЯ.

Объектом исследования является ЗАО «Искра».

Цель выпускной квалификационной работы: совершенствование организации учета расчетов с персоналом по оплате труда ЗАО «Искра».

Задачи работы:

- исследовать специфику организации оплаты труда на предприятиях агропромышленного комплекса;
- рассмотреть краткую характеристику ЗАО «Искра»;
- оценить организацию учета оплаты труда ЗАО «Искра»;
- провести анализ показателей по труду и заработной плате;
- предложить рекомендации по совершенствованию организации учета оплаты труда в ЗАО «Искра» на основе анализа.

Актуальность выбранной темы состоит в том, что применяемые системы и формы организации оплаты труда ЗАО «Искра» слабо стимулируют работников к повышению производительности труда и качества.

В результате исследования рассмотрены понятия, виды, системы и формы оплаты труда ЗАО «Искра», проведен анализ показателей труда и заработной платы, выявлены недостатки системы учета и даны рекомендации по их улучшению на предприятии, предложена система понижающих и повышающих коэффициентов качества выполнения работ, которая позволит в конечном итоге повысить производительность труда.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	4
1 Роль организации труда персонала в повышении производительности труда .	6
1.1 Специфика организации оплаты труда на предприятиях агропромышленного комплекса	6
1.2 Формы и системы оплаты труда.....	14
1.3 Организация бухгалтерского и налогового учета расчетов с персоналом по оплате труда.....	25
2 Анализ и оценка организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ЗАО «Искра»	33
2.1 Организационно-экономическая характеристика ЗАО «Искра»	33
2.2 Анализ финансового состояния ЗАО «Искра»	43
2.3 Анализ и организация учета расчетов с персоналом по оплате труда в ЗАО «Искра»	54
3 Совершенствование организации учета расчетов с персоналом по оплате труда ЗАО «Искра»	65
3.1 Совершенствование аналитического учета оплаты труда ЗАО «Искра».....	65
3.2 Разработка комплексной системы премирования персонала ЗАО «Искра».....	71
Заключение	82
Список использованных источников	86
Приложение А Бухгалтерский баланс ЗАО «Искра» на 31 декабря 2016 г	95
Приложение Б Отчет о финансовых результатах ЗАО «Искра» за 12 месяцев 2016 г.....	97
Приложение В Отчет о численности и заработной плате работников организации за 2016 г	99
Приложение Г Рабочий план счетов бухгалтерского учета ЗАО «Искра»	100
Приложение Д Экран работы исполнителей по системе управления качеством труда	106

ВВЕДЕНИЕ

Одной из основных проблем в российской экономике является проблема оплаты труда работников предприятий. Повышение эффективности производства, увеличение производительности труда, а также рост благосостояния людей во многом зависит от ее успешного решения.

Рост заработной платы определяет динамику платежеспособности спроса населения, объем внутреннего рынка, увеличение размеров которого является условием экономического развития, роста инвестиций.

Для предприятия заработная плата является частью себестоимости, для работника – это основной источник дохода, для государства – основа формирования бюджетов. В связи с этим, учет труда и заработной платы являются важными составными частями бухгалтерского учета. Материальная заинтересованность работников зависит, в том числе, от того, насколько эффективно организован данный участок работы в бухгалтерии. С другой стороны, заработная плата помогает осуществлять контроль над мерой труда и потребления. В результате заработную плату можно использовать в качестве основного экономического рычага управления экономикой предприятия.

Актуальность выбранной темы состоит в том, что применяемые системы и формы организации оплаты труда на предприятиях слабо стимулируют работников к повышению производительности и качества, а нынешняя экономическая ситуация в России связана с постоянными изменениями в сфере оплаты труда. Вследствие чего предприятия вынуждены находить такие формы и системы оплаты труда, которые могли бы не только удовлетворять работников трудового коллектива, но и увеличивали бы эффективность труда.

Разработка мероприятий по совершенствованию организации учета расчетов с персоналом по оплате труда позволит обеспечить повышение результативности их деятельности.

Целью выпускной квалификационной работы является совершенствование организации учета расчетов с персоналом по оплате труда на примере ЗАО «Искра»

Для осуществления поставленной цели следует реализовать следующие задачи:

- исследовать специфику организации оплаты труда на предприятиях агропромышленного комплекса;
- рассмотреть краткую характеристику ЗАО «Искра»;
- оценить организацию учета оплаты труда ЗАО «Искра»;
- провести анализ показателей по труду и заработной плате;
- предложить рекомендации по совершенствованию организации учета оплаты труда в ЗАО «Искра» на основе анализа.

Объектом исследования выступает закрытое акционерное общество «Искра».

Предметом – организация учета оплаты труда работников предприятия ЗАО «Искра».

Для написания выпускной квалификационной работы методической базой являлись законодательные акты, нормативные документы, публикации и издания в сфере бухгалтерского учета, финансовая и экономическая отчетность, документация по учету оплаты труда работников предприятия за 2014-2016гг. ЗАО «Искра».

В процессе написания выпускной квалификационной работы были использованы следующие методы: аналитический, графический, синтетический, сравнительный, статистический, метод построения аналитических таблиц и другие методы.

1 Роль организации труда персонала в повышении производительности труда

1.1 Специфика организации оплаты труда на предприятиях агропромышленного комплекса

Важной задачей в организации труда работников предприятия является формирование взаимосвязи между результатами труда и вознаграждением. При этом применение эффективных методов стимулирования и оценки персонала имеет высокое значение.

Основные нормы и понятия, связанные с оплатой труда, установлены главой 21 Трудового кодекса РФ. Статьи 153–158 охватывают все вопросы, касающиеся порядка, места и сроков выплаты заработной платы, применения всех доступных систем оплаты труда, а также принципов начисления зарплаты работникам, трудящимся в особых условиях – сверхурочно, в ночное время, в выходные и праздничные дни, при освоении новых производств и т. д.

Трудовой кодекс Российской Федерации дает определение терминов "оплата труда" или "заработная плата" [7]:

Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты

компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Понятие «оплата труда» значительно шире понятия «зарботная плата». Являясь экономической категорией, заработная плата имеет свои формы и виды, что позволяет соотнести оплату труда с конечным результатом

Зарботная плата как цена рабочей силы в рыночной экономике многофункциональна. Ей присущи следующие функции, представленные в таблице 1:

Таблица 1 – Функции заработной платы

Название	Содержание
Воспроизводственная	– обеспечение работников необходимым объемом потребления материальных благ и услуг, достаточных для расширенного воспроизводства рабочей силы
Стимулирующая	– обеспечение мотивации к высокопроизводительному труду и проявление во взаимосвязи оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников
Регулирующая	– регулирование спроса и предложения на рынке труда и обеспечивает оптимизацию размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям и предприятиям
Учетная	– мера участия живого труда в процессе формирования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства
Социальная	– способствует реализации принципа социальной справедливости и защищенности

На основе перечисленных функций можно сделать вывод о том, что работник выступает носителем воспроизводственной функции, работодатель – стимулирующей, а государство осуществляет регулируемую функцию.

Организация оплаты труда на сельскохозяйственных предприятиях – представляет собой совокупность определенных мероприятий, которые обеспечивают вознаграждение каждой категории работников в зависимости от качества и количества вложенного труда и соответствующую материальную заинтересованность [53].

К основным элементам организации оплаты труда на предприятии относят:

- 1) формирование фонда оплаты труда,
- 2) установление тарифной системы,
- 3) определение форм и систем заработной платы.

К основным принципам, положенным в основу организации оплаты труда на предприятии относят следующие [57]:

- 1) осуществление оплаты в зависимости от количества и качества труда;
- 2) дифференциация заработной платы в зависимости от квалификации работника;
- 3) условий труда, отраслевой и региональной принадлежности предприятия;
- 4) систематическое повышение реальной заработной платы;
- 5) темпов роста номинальной заработной платы над инфляцией;
- 6) превышение темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы.

При организации и регулировании оплаты труда возникает проблема – определение минимума заработной платы, под которой понимают сумму средств, позволяющих обеспечить воспроизводство рабочей силы наиболее низкого качественного уровня. Не допускается устанавливать оплату труда ниже минимального размера. В минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) не включаются доплаты и надбавки, премии и другие выплаты [7].

Во всех сельскохозяйственных организациях независимо от организационно-правовой формы и формы собственности должен быть обеспечен минимальный размер оплаты труда [53].

МРОТ применяется для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности и регулирования оплаты труда, а также для иных целей обязательного социального страхования [7].

Сумма МРОТ относительно разных лет отражена в таблице 2.

Таблица 2 – Минимальный размер оплаты труда

Срок, с которого установлен МРОТ	Сумма МРОТ (руб., в месяц)	Нормативный акт, установивший МРОТ
с 1 января 2013 г.	5 205	ст. 1 Федерального закона от 03.12.2012 N 232-ФЗ
с 1 января 2014 г.	5 554	ст. 1 Федерального закона от 02.12.2013 N 336-ФЗ
с 1 января 2015 г.	5 965	ст. 1 Федерального закона от 01.12.2014 N 408-ФЗ
с 1 января 2016 г.	6 204	ст. 1 Федерального закона от 14.12.2015 N 376-ФЗ
с 1 июля 2017 г.	7 800	Закон от 19.12.2016 № 460-ФЗ

На рисунке 1 представлена динамика среднемесячной номинальной заработной платы работников организаций по субъектам РФ. Наиболее высокий уровень заработной платы работников сельскохозяйственной отрасли Сибирского Федерального округа сложился в Красноярском крае (более 38 тыс. руб. в месяц), самый низкий – в Алтайском крае [28].

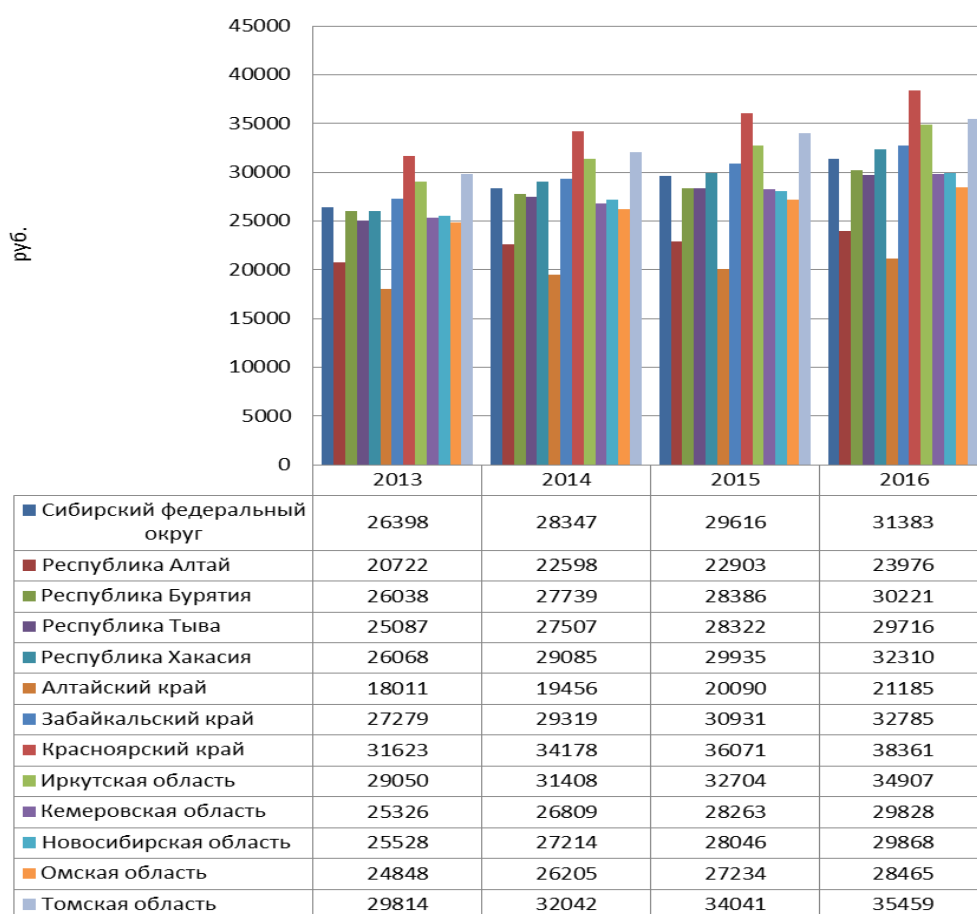


Рисунок 1 – Среднемесячная заработная плата работников субъектов Российской Федерации, руб.

Основными отличительными чертами специфики организации труда на предприятиях агропромышленного комплекса являются [34]:

1) Сезонность работ. Данный процесс смены сезонов усложняет процесс стимулирования работников, т.к. сезонность предполагает разрыв во времени между процессом производства и получением результатов, а чем он больше, тем большие усилия требуются для мотивации.

2) Зависимость результатов производства от погодно-климатических и природно-экономических условий конкретного региона, что приводит к риску неполучения планируемого уровня дохода в дальнейшем, т. е. к высокой степени нестабильности.

3) Основной особенностью аграрного производства является и то, что большая часть производимой продукции участвует во внутреннем обороте в качестве сырья и не входит в состав товарной продукции. Этот факт снижает влияние работодателя на работника, так как в его распоряжении оказывается меньший объем денежных средств, чем это было бы возможно при промышленном производстве.

4) Различные виды деятельности, которые составляют труд сельскохозяйственных работников, лежат в основе различных специальностей. В результате этого трудовые операции, носящие смешанный характер, делают современные методики мотивации (например, грейдинг) трудно применимыми.

В сельскохозяйственных организациях системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат, доплат устанавливаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах организаций, трудовых договорах. Организация имеет право самостоятельно определять общую численность специалистов организации, их профессиональный и квалификационный состав и утверждать штаты.

В структуру годовой оплаты труда работников агропромышленного комплекса включаются: тарифная оплата, надбавки, доплаты, премии, натуральная оплата, дивиденды от собственности [34].

Агрономам выплачивают вознаграждение за работы по апробации посевов сельскохозяйственных культур, зоотехникам – премии за бонитировку сельскохозяйственных животных.

Рабочим животноводства выдают дополнительную оплату за полное сохранение закрепленного за ними поголовья и рост продуктивности, перевыполнение плана валовой продукции и улучшение ее качества. Для обеспечения экономии ресурсов животноводов премируют за сокращение прямых затрат на единицу продукции или снижение ее себестоимости в сравнении с планом [46].

С целью повышения мотивации трудовых коллективов в ускорении роста производительности труда начисляют доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания и выполнение установленного объема работ с меньшей численностью по основной работе в зависимости от сложности, характера, объема выполняемой работы и степени использования рабочего времени [47].

Бригадиров и их помощников поощряют за высокие показатели производства сельскохозяйственной продукции, выполнение установленного объема работ с меньшей численностью, за освоение новых норм труда, за сохранение и надлежащее использование тракторов и сельскохозяйственных машин, увеличение сроков службы техники, экономию топлива и смазочных материалов и другие показатели [43].

Для повышения производительности оплаты труда применяются коэффициенты трудового участия, которые представляют собой обобщенную качественную оценку трудового вклада каждого члена бригады (звена) в зависимости от индивидуальной производительности труда и качества работы, фактического совмещения профессий, выполнения более сложных операций,

увеличения зон обслуживания [35]. Размеры поощрительной оплаты по отдельным видам работ и условия применения устанавливаются на предприятиях.

Натуральная оплата в большей степени определяется внутренними потребностями организации, общественной значимостью того или иного продукта, спросом его на рынке, степенью платежеспособности предприятия по выдаче заработной платы (стоимости труда) в денежной форме [53].

Натуральная оплата предусматривается коллективным или трудовым договором и используется только с письменного заявления работника. При этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы [7].

Различают два варианта натуральной оплаты труда:

- как часть основной денежной оплаты, через выполненную нормо-смену с учетом тарифных коэффициентов,
- выплаты натурой полностью за выполненную норму выработки на сельскохозяйственных работах.

Натуральная оплата работникам организации может производиться как растениеводческой (зерно, картофель, овощи и т.д.), так и животноводческой продукцией (мясо, молоко, телята и пр.), независимо от того, в какой отрасли или цехе они работают. Кроме того, в счет заработной платы работникам хозяйства могут выдаваться натуральные премии. В животноводстве может быть принят аналогичный подход к натуральному премированию работников отрасли по небольшому кругу показателей (увеличение валового производства, сохранение маточного поголовья скота и птицы) [34].

Новые формы хозяйствования предприятий агропромышленного комплекса существенно меняют функции и служебные обязанности руководящих работников и специалистов, порядок их назначения, образования источников средств на их содержание, показатели, условия и размеры оплаты труда.

На руководящих работников распространяются положения ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, где в частности, говорится:

«Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права» [7].

Руководящих работников и специалистов премируют по должностным окладам:

- а) за каждый процент прироста объема реализации сельскохозяйственной продукции;
- б) за каждый процент прироста прибыли;
- в) за каждый процент прироста рентабельности хозяйства.

Целью нормирования труда руководителей, специалистов и рабочих – является устранение нерациональных элементов трудового процесса, а, следовательно, повышение эффективности управленческого труда.

Рациональная организация оплаты труда на предприятии дает возможность стимулировать результаты работы и деятельности его сотрудников, гарантировать конкурентоспособность на рынке труда и готовой продукции, а также обеспечивать необходимую рентабельность продукции.

Цель рациональной организации оплаты труда – обеспечение соответствия между его величиной и трудовым вкладом работника в общие результаты хозяйственной деятельности предприятия, т.е. установление соответствия между мерой труда и мерой потребления [67].

1.2 Формы и системы оплаты труда

Формы и системы оплаты труда представляют собой способы использования норм труда и тарифной системы для расчета заработной платы с учетом особенностей их труда [57].

Организация вправе самостоятельно разрабатывать положения об оплате труда, положения о премировании, штатное расписание, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат.

При этом существует ряд правил, выполнение которых правительство гарантирует всем сотрудникам вне зависимости от того, в организации какой формы собственности они функционируют. Таким образом, данные правила обязательны для всех работодателей.

Для целей бухгалтерского и статистического учета различают два вида заработной платы: основную и дополнительную [57]. .

Характеристики основной и дополнительной заработной платы представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Основная и дополнительная заработная плата

Основная заработная плата	Дополнительная заработная плата
<ul style="list-style-type: none">– оплата, начисляемая работникам за отработанное время, количество и качество выполненных работ;– оплата по сдельным расценкам, тарифным ставкам, окладам, премии сдельщикам и повременщикам;– доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы;– премии.	<ul style="list-style-type: none">– выплаты за непроработанное время, предусмотренные законодательством по труду;– оплата очередных отпусков;– перерывов в работе кормящих матерей;– выполнение государственных обязанностей;– выплаты социального характера.

Формы и системы оплаты труда – это метод установления взаимосвязи между величиной заработной платы и трудового вклада работников.

Измерителями затрат труда являются рабочее время и количество выпускаемой продукции [59].

Классификация основных традиционных форм и систем оплаты труда представлена на рисунке 2.



Рисунок 2 – Формы и системы оплаты труда

Тарифная система оплаты труда – это совокупность ставок заработной платы и условий их применения для начислений вознаграждений за труд рабочего. Рыночные модели экономик обуславливают установление таких тарифных систем в ходе переговоров между работодателями и наемными работниками [7].

Тарифная система включает в себя следующие элементы [57]:

- тарифные ставки,
- тарифные коэффициенты,
- отраслевые (или профессионально- квалификационные) коэффициенты,
- справочники тарификации работ и единые тарифно-квалификационные справочники,

- районные коэффициенты к заработной плате.

Дифференцирование оплаты труда в зависимости от качества работы и квалификационного уровня работника осуществляется с помощью тарифных сеток.

Тарифная сетка представляет собой совокупность квалификационных разрядов, определенных в зависимости от качественной характеристики работ в виде возрастающей шкалы, и соответствующих этим разрядам тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд – это величина, которая указывает на степень качества и квалификационный уровень работы или работника. В зависимости от разряда выполненной работы соотношение между размерами тарифных ставок определяется с помощью тарифного коэффициента.

Тарифный коэффициент – показывает во сколько раз уровень оплаты труда работников, отнесенных к данному разряду, превышает уровень оплаты самых простых работ, отнесенных к 1 разряду [56] .

Тарифная ставка представляет собой абсолютный размер оплаты за труд, выраженный в денежной форме, за единицу рабочего времени (час, смена, месяц), или за определенный объем работ.

Районный коэффициент является нормативным показателем степени увеличения размера заработка работников в зависимости от месторасположения предприятия. В настоящее время районный коэффициент определен в следующих размерах: районы Крайнего Севера – 1,6-2,0, местности, приравненные к ним – 1,4-1,6, южные районы Дальнего востока и Восточной Сибири – 1,2-1,3, Европейский север – 1,15-1,2 [7].

Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается к базовым окладам по должностям работников с учетом стажа непрерывной работы в следующих размерах: от 1 до 10 лет – 10%, от 10 до 15 лет – 20%, от 15 до 20 лет – 30%, от 20 и более лет – 40%. Максимальный размер надбавки не может превышать 40 процентов базового оклада [56].

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права [7].

За работу в праздничные дни, ночное время, сверхурочную работу устанавливают надбавки, доплаты к тарифным ставкам и окладам.

Тарифный разряд работы или разряд работника определенной квалификации или специальности определяется с помощью справочников тарификации труда и тарифно-квалификационных справочников.

Различают две основные формы оплаты – повременную и сдельную, их различают по способу учета выполненной работы.

Форма оплаты труда в каждом случае означает принятый способ измерения размера заработка по результатам работы. Назначение ее при организации оплаты труда состоит в том, что она связывает меру труда каждого работника, установленной в количественном отношении через нормирование, а в качественном через тарификацию с конкретной мерой оплаты труда [62].

Повременная форма – это форма оплаты труда, при которой оплата производится за определенное количество отработанного времени независимо от количества выполненной работы, а также заработок начисляется в соответствии с тарифной ставкой работника или в виде заработной платы за фактическое отработанное время. Чаще всего повременная форма используется в тех отраслях, где наиболее затруднено или невозможно нормирование объема работ [61].

Размер заработка определяется по формуле:

$$ЗП = C \times T, \quad (1)$$

где $ЗП$ – заработная плата;

C – тарифная ставка за единицу времени;

T – фактически отработанное время.

Повременная оплата может реализовываться в виде следующих систем:

- простая повременная. При расчете размера заработной платы за основу берется тарифная ставка (часовая или дневная) или должностной оклад и перемножается на количество отработанного работником времени;

- повременно-премиальная. При данной форме оплаты труда рабочий получает не только заработок за количество отработанного времени, но и определенный процент премии к этому заработку. Премии рассчитываются в процентах к окладу и начисляются, как правило, на весь тарифный заработок рабочего с учетом доплат и надбавок.

По способу начисления различают почасовую, поденную и помесечную повременную оплату.

Сдельная форма – это форма оплаты труда, при которой труд оплачивается по расценкам за единицу произведённой продукции.

Сдельная расценка представляет собой размер оплаты за единицу продукции (работы) и рассчитывается на основе тарифной ставки соответствующего разряда работы и нормы времени (выработки) на ее выполнение [59].

Заработная плата при такой системе исчисляется с помощью сдельных расценок:

$$ЗП = P \times H, \quad (2)$$

где $ЗП$ – заработная плата;

P – сдельная расценка на единицу продукции (выполненной работы, услуги);

H – количество произведенной продукции (выполненных работ, услуг).

Сдельная форма оплаты труда применяется в тех отраслях, где есть возможность учитывать количественные показатели результата труда и корректировать его путем установления норм выработки, нормы времени,

нормированного производственного задания. При данной системе оплата осуществляется по сдельным расценкам в соответствии с количеством произведенной продукции или операций [45].

Сдельная форма оплаты труда, может быть индивидуальной, когда учитываются результаты исполнителей по отдельности, и групповой, когда результаты труда учитываются по всей группе исполнителей [45].

Различают несколько систем сдельной формы оплаты труда в зависимости от способа учета выработки, метода определения заработка и характера его связи с результатами труда: прямая и косвенная, простая и премиальная, прогрессивная и регрессивная, пооперационная и аккордная, индивидуальная и коллективная [46].

- прямая сдельная форма является наиболее простой и распространенной из сдельных форм. Сумма сдельной заработной платы рассчитывается как произведение количества произведенной продукции (выполненных работ) и расценки за соответствующую единицу продукции (работ). При этой форме размер заработка работника прямо зависит от его производительности и пропорционален ее уровню;

- косвенно-сдельная форма обычно применяется при оплате труда наладчиков, комплектовщиков и других работников в процентах к заработку основных рабочих обслуживаемого участка. Размер заработка зависит от результатов труда обслуживаемых им работников.

- сдельно-премиальная включает прямую сдельную заработную плату и премии в процентах или твердой сумме к сдельной заработной плате;

- сдельно-прогрессивная предполагает, что заработок работника за изготовление продукции в пределах установленной нормы определяется по установленным сдельным расценкам, а за изготовление продукции сверх нормы – по более высоким расценкам;

- аккордная форма оплаты труда предусматривает определение совокупного заработка за выполнение определенных этапов работы или

производство определенного объема продукции, т.е. оплату не за конкретную производственную операцию, а за комплекс работ.

На данный момент традиционным методом организации оплаты труда является тарифная система оплаты, однако, в современных условиях многие организации и предприятия применяют бестарифные модели.

Бестарифная система оплаты труда – это система оплаты труда, которая основана на долевом распределении фонда оплаты труда предприятия или же их подразделений между работниками в зависимости от их личного вклада в достижение организационных целей [60].

Бестарифная система предполагает, что при определении размера заработной платы не применяются расценки, тарифы. Заработок работников зависит от фонда оплаты труда, который определяется в зависимости от результатов их работы. Каждому работнику присваивается коэффициент квалификационного уровня, а также коэффициент трудового участия в результате деятельности организации.

Как правило, бестарифная система применяется на малых предприятиях, в сфере торговли и услуг, т.к. целесообразность такой системы обуславливается возможностью учета результатов труда работника при наличии единого интереса и ответственности каждого члена коллектива.

Бестарифные системы оплаты труда характеризуются следующими особенностями [66]:

- 1) взаимосвязью уровня заработной платы работника с фондом оплаты труда предприятия (организации) или их отдельных подразделений; фонд оплаты труда представляет собой фиксированный процент от выручки или прибыли предприятия;
- 2) долевым распределением фонда оплаты труда между сотрудниками с учетом их фактического трудового вклада;
- 3) присвоением каждому работнику коэффициентов, которые комплексно характеризуют его квалификационный уровень, профессиональное мастерство, значимость его должности и вида деятельности для предприятия,

личностные и деловые качества, способность достигать текущих и перспективных целей и степень ее реализации, выраженную в оценочных характеристиках эффективности труда.

При разработке бестарифных систем оплаты труда наиболее ответственным моментом является определение коэффициента квалификационного уровня работника. В бестарифной системе понятие квалификационного уровня шире общепринятого и предполагает в дополнение к этому отражение условий и результативности труда работника.

В практике применения сложились два основных методических подхода к определению коэффициентов квалификационного уровня [57]:

- 1) исходя из соотношений в оплате труда, фактически сложившихся в период, предшествующий введению или уточнению бестарифной системы;
- 2) исходя из соотношений в оплате труда, вытекающих из действующих условий оплаты труда работников в период введения бестарифной системы.

Коэффициент трудового участия представляет собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого работника в общие результаты работы. Шкалу с конкретными размерами КТУ устанавливают руководители производственного подразделения и согласовывают с комитетом профсоюза. В качестве базового значения принимается 1 [57].

При применении бестарифной системы оплаты труда, заработная плата работника находится в полной зависимости от конечного результата работы всего коллектива

На практике многие организации, применяющие бестарифную систему оплаты труда, сталкиваются с трудоемкостью разработки и практическим внедрением системы, сложностью установления квалификационного уровня и с вопросами оценки трудового вклада каждого работника. В силу этого применяются смешанные системы, которые сочетают в себе элементы тарифной и бестарифной моделей оплаты труда.

В настоящее время во многих зарубежных и отечественных компаниях применяется система грейдов. Грейдинг (от англ. grading – классификация, сортировка, упорядочивание) – группировка должностей по определенным основаниям и распределение их в иерархической структуре в соответствии с их ценностью для организации с целью построения системы мотивации [40].

Целью грейдирования является формирование прозрачной и понятной методики, определяющей взаимосвязь уровня оплаты труда персонала и ценности компании. Система грейдов представляет собой шкалу окладов предприятия, разработанную на основе экспертных оценок должностей.

Основные отличия между тарифной системой и системой грейдов представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Отличия между тарифной системой и системой грейдов

Тарифная система	Система грейдов
1. Система основана на оценке стажа работы, профессиональных знаний и навыков.	1. Основана на линейке критериев, включающих следующие показатели оценки должности: <ul style="list-style-type: none"> – управление; – сложность работы; – ответственность; – цена ошибки; – самостоятельность.
2. Нарастающий принцип встраиваемости должностей в организации	2. Возможно пересечение частей двух близлежащих грейдов, в результате чего работник за счет своего профессионализма может получать более высокий должностной оклад, чем специалист, из грейда рядом стоящего высшего порядка
3. Тарифная сетка построена на умножении минимальной зарплаты на межразрядные коэффициенты	3. Грейдинг основан на весе должности, рассчитанном в баллах
4. Должности выстроены по строгому нарастанию вертикали	4. Должности выстроены по принципу важности для компании

Разработка грейдовой системы предполагает прохождение организацией пяти основных этапов [40]:

1) Первый этап – описание и оценка должностей. Процедура описания и оценки состоит из нескольких важных шагов:

– личная беседа, при которой оцениваются профессиональные способности и умения конкретного работника;

– оценка полезности данной работы. На этом шаге сравнивают ценность результатов, полученных от данной должности, с ценностью результатов других позиций внутри компании.

2) Второй этап – определение факторов оценки должностей. Эти факторы могут значительно отличаться в силу специфики каждого конкретного предприятия.

3) Третий этап – оценка должностей по ключевым факторам. Определяется место работника в системе грейдов в зависимости от количества набранных баллов.

4) Четвертый этап – распределение баллов по грейдам. Происходит установление межквалификационных соотношений (должностных окладов) для каждого грейда.

5) Пятый этап – внедрение грейдовой системы. Разрабатываются основные положения о системе оплаты труда, которые должны быть отражены в соответствующих внутренних документах.

Структура заработной платы после внедрения системы грейдов представлена на рисунке 3.

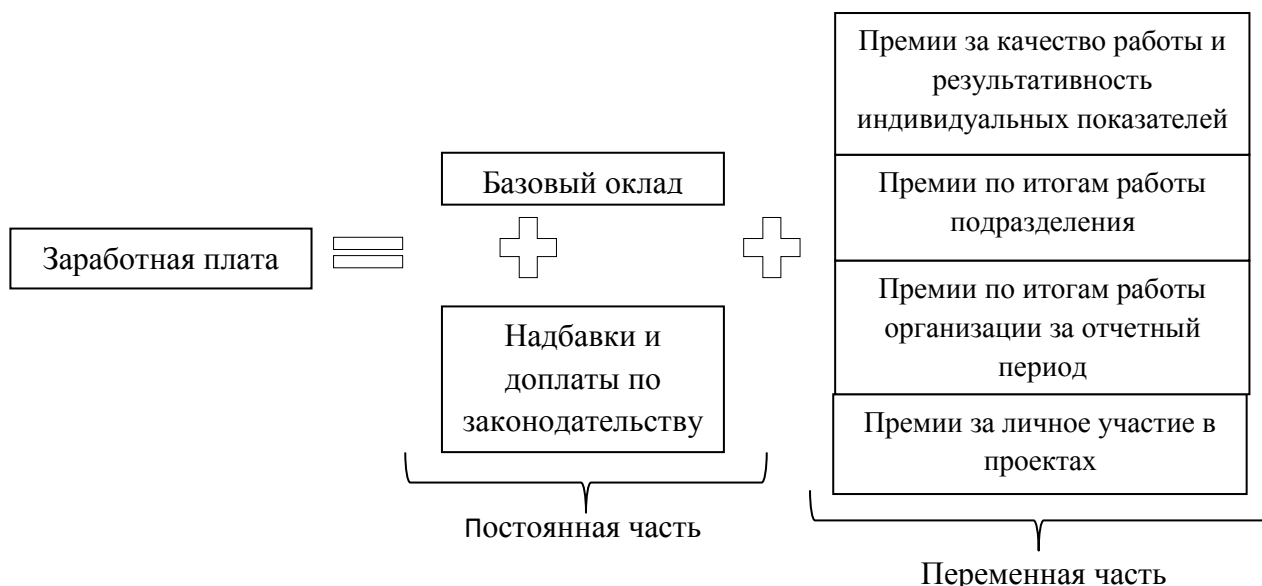


Рисунок 3 – Структура заработной платы после введения системы грейдов

Преимущества грейдовой системы оплаты труда [45]:

- позволяет управлять фондом оплаты труда и делает систему начисления заработной платы более гибкой;
- повышает эффективность использования фонда оплаты труда за счет более результативной работы персонала;
- дает возможность проводить анализ структуры должностных окладов, постоянной части заработной платы, а также отслеживать их динамику;
- повышает мотивацию персонала, стимулирует его развитие;
- обеспечивает прозрачность перспектив роста для сотрудников;
- сокращает текучесть кадров.

К недостаткам метода грейдирования относят [45]:

- процедура разработки и внедрения системы грейдов является дорогостоящей и требует значительных временных затрат;
- предполагает участие внешних консультантов и внутренних экспертов на стадии планирования и разработки схемы;
- некоторые должности достаточно сложно оценить, используя такие факторы, как знания, решение проблем, сложность работы и др.

Выбор системы оплаты труда является важным шагом для любой организации. Выбранная система должна не только отражать стратегические цели предприятия, учитывать находящиеся в его распоряжении ресурсы и материальные интересы работников, но и быть достаточно простой и ясной, чтобы каждый работник видел зависимость между производительностью и качеством своего труда и получаемой заработной платой.

На предприятиях агропромышленного комплекса наибольшее распространение получила прямая сдельная оплата труда. Труд работников в животноводческой отрасли оплачивают по аккордно-премиальной, сдельно-премиальной системам [34]:

Для работников растениеводства (внесение удобрений, посев, заготовка сена, силос и др.) и тех видов производства, где трудно нормировать и

учитывать объем каждой операции, а требуется срочное их осуществление, применяется аккордная система оплаты труда.

Повременная форма чаще всего применима к труду инженерно-технических работников, служащих, кладовщиков, сторожей, электриков, на некоторых операциях по уходу за опытными посевами сельскохозяйственных культур, ремонту и испытанию техники [34].

Повременно-премиальную систему применяют при уходе за рабочим скотом, производителями и на некоторых вспомогательных работах, не связанных непосредственно с получением продукции.

1.3 Организация бухгалтерского и налогового учета расчетов с персоналом по оплате труда

Регулирование трудовых отношений, в том числе отношений в сфере оплаты труда, в соответствии с Конституцией РФ осуществляется трудовым законодательством и рядом иных нормативных правовых актов: Трудовым кодексом РФ (далее по тексту ТК РФ), федеральными законами, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ, конституциями (уставами), законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, актами органов местного самоуправления и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права [1].

Организация бухгалтерского учета в области оплаты труда – это система условий и элементов построения учетного процесса с помощью получения достоверной и своевременной информации о финансово- хозяйственной деятельности предприятия и осуществления контроля над рациональным использованием производственных ресурсов и готовой продукции.

В процессе ведения бухгалтерского учёта по оплате труда необходимо руководствоваться правилами и нормативными документами, которые регулируют учёт и контроль на предприятии.

Для начисления оплаты труда и учета отработанного времени и других показателей по труду применяются унифицированные формы первичных документов, утвержденных постановлением Госкомстата России от 30 октября 1997 г. №71а (в ред. от 21.01.2003) [24].

На каждом предприятии агропромышленного комплекса в соответствии с основополагающими документами и с учетом его производственных условий для повседневного руководства разрабатывается «Положение об оплате труда работников предприятия» (локальный акт).

Основанием для разработки в каждой организации положения по оплате труда являются заключенный в установленном порядке коллективный договор (соглашение), а также положения соответствующих нормативных правовых актов, действие которых распространяется на работников организации [7].

Разновидностью положения по оплате труда являются:

- положения о премировании, оказании материальной помощи, производстве отдельных выплат по оплате труда (надбавок, доплат и др.),
- положения о выплате вознаграждений по итогам работы за год (за выслугу лет и др.).

Среди отражаемых в Положении по оплате труда вопросов раскрываются [23]:

- 1) избранные для каждой категории работников организации формы и системы оплаты труда (сдельная, повременная, бестарифная и др.);
- 2) применяемые в организации размеры тарифной сетки, тарифных ставок (должностных окладов), порядок их установления и пересмотра (индексации и др.);
- 3) размеры и порядок осуществляемых в пользу работников выплат (доплат, надбавок, премий, вознаграждений и т.п.);
- 4) перечень предоставляемых работникам гарантий и компенсаций, связанных с их трудовой деятельностью.

Коллективный договор предприятия определяет:

- 1) конкретные размеры тарифных условий оплаты (тарифные ставки);

2) конкретные размеры гарантийных и компенсационных и стимулирующих выплат;

3) круг работников, по которым условия оплаты будут устанавливаться индивидуально;

4) сроки выплат заработной платы и размеры штрафов за задержку заработной платы.

С целью обобщения данных о расчетах с работниками организации по оплате труда, а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации предназначен счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". Аналитический учет по счету 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" ведется по каждому работнику организации. Начисление заработной платы отражается по кредиту счета 70 и дебету счетов учета затрат и других источников.

Хозяйственные операции по начислению заработной платы представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Хозяйственные операции по начислению заработной платы

Содержание хозяйственной операции	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата работнику основного (вспомогательного, обслуживающего) производства	Д 20 (23, 29)	К 70
Начислена зарплата работникам, занятым в процессе обслуживания основного или вспомогательного производства (управленческому персоналу).	Д 25 (26)	К 70
Начислена зарплата работникам, занятым в процессе продажи продукции (товаров).	Д 44	К 70
Начислена заработная плата работникам, занятым в строительстве (реконструкции) объекта основных средств.	Д 08	К 70
Начислена заработная плата работникам, занятым в процессе получения прочих доходов	Д 91-2	К 70
Начислена заработная плата работникам за счет созданного ранее резерва.	Д 96	К 70
Начислена заработная плата сотрудникам, занятым выполнением работ, затраты по которым учитываются в расходах будущих периодов.	Д 97	К 70
Начислена заработная плата работникам, занятым ликвидацией последствий чрезвычайных событий (если организация понесла убытки в результате чрезвычайных событий (пожара, наводнения и др.), то необходимо начислить заработную плату работникам, ликвидирующим последствия таких событий).	Д 91-2	К 70

Для учета времени фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником организации используется табель учета рабочего времени (форма № Т-12), который ведется непосредственно в отделах предприятия. С его помощью фиксируются сведения об отработанном времени (раздел 1) и ведется учет расчетов с персоналом по оплате труда (раздел 2).

В соответствии с трудовым законодательством начисление и выплата заработной платы производится не менее 2-х раз в месяц. Начисленные суммы фиксируются в Расчетной ведомости (унифицированная форма Т-51) или в Расчетно-платежной ведомости (унифицированная форма Т-49) [27].

В определенных случаях организация обязана выплатить работникам те или иные суммы за неотработанное время. К таким выплатам относят:

- отпускные выплаты;
- пособия по временной нетрудоспособности.

При расчете данных выплат используют средний заработок, для расчета которого не учитываются выплаты социального характера и другие выплаты, не относящиеся к оплате труда. Порядок расчета среднего заработка утвержден постановлением Правительства России от 24 декабря 2007 года № 922 (в ред. от 10.12.2016) [25].

За время отпуска работнику должна быть выплачена средняя заработная плата, исчисленная за последние 12 календарных месяцев [25]:

$$НО = СДЗ * ОД, \quad (3)$$

где *НО* – средняя заработная плата, причитающаяся за отпуск;

СДЗ – средний дневной заработок за последние 12 календарных месяцев;

ОД – количество дней отпуска.

Сумма *СДЗ* рассчитывается следующим образом:

$$СДЗ = ЗП \text{ за расчетный период} / 12 / 29,3, \quad (4)$$

где $I2$ – количество месяцев в году;

$29,3$ – среднемесячное число календарных дней в году.

Среднемесячное число календарных дней в году ($29,3$) рассчитывается по формуле:

$$(365 \text{ календарных дней} - 14 \text{ праздничных дней}) / 12 \text{ месяцев}, \quad (5)$$

Для расчета отпускных фактическое количество календарных дней в году, значения не имеет [7].

Отпускные начисляют исходя из среднего заработка работникам на счета учета затрат в случае, если организации не нужно создавать резерв. При наличии резерва по отпускам используют счет 96 "Резервы предстоящих расходов". Хозяйственные операции по начислению отпускных отражены в таблице 6.

Таблица 6 – Хозяйственные операции по начислению отпускных

Содержание хозяйственных операций	Дебет	Кредит
Начислены отпускные	Д 96	К 70
Начислены отпускные работникам организации	Д 20 (23, 25, 26, 29, 08, 44)	К 70
Удержан НДФЛ с суммы отпускных	Д 70	К 68 «НДФЛ»
Выплачены отпускные	Д 70	К 50

При определении среднего заработка для оплаты дополнительных учебных отпусков оплата начисляется за все календарные дни (включая рабочие и праздничные дни), совпадающих с периодом таких отпусков, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения [25].

При расчете пособия по временной нетрудоспособности включаются все выплаты по всем местам работы, на которые были начислены взносы в ФСС РФ. Суммы лимита для расчета пособия по временной нетрудоспособности приведены в таблице 7.

Таблица 7 – Суммы лимита для расчета пособия по временной нетрудоспособности

Год	Сумма облагаемого взносами лимита (руб., в месяц)
2013	568 000
2014	624 000
2015	670 000
2016	718 000
2017	755 000

С 2011 года сумма пособия за полный календарный месяц не может быть меньше величины МРОТ (с учетом страхового стажа работника).

Расчет и выплату таких пособий своим работникам производит работодатель за счет средств ФСС РФ или, в установленных случаях, за счет собственных средств [39]. Пособия по временной нетрудоспособности выплачивает организация за первые три дня болезни работника, остальные дни оплачиваются за счет средств Фонда социального страхования России.

Расчетным периодом для начисления пособия выступают два полных календарных года (с 1 января по 31 декабря), предшествующих году наступления страхового случая [39]. При расчете пособия по временной нетрудоспособности используют формулу:

$$П = ДРП / 730 \times РП\% \times КД \quad (6)$$

где $П$ – пособие по временной нетрудоспособности;

$ДРП$ – доход работника в расчетном периоде (2 пред-х года);

730 – неизменная величина;

$РП\%$ – размер пособия в процентах;

$КД$ – количество дней нетрудоспособности, подлежащих оплате.

Размер пособия по временной нетрудоспособности не имеет фиксированного значения и зависит от заработка и стажа работника [39]:

- стаж 8 и более лет – пособие в размере 100% от среднего заработка;
- стаж от 5 до 8 лет – 80% от среднего заработка;
- стаж менее 5 лет – 60% от среднего заработка.

Хозяйственные операции по начислению пособия по временной нетрудоспособности отражены в таблице 8.

Таблица 8 – Хозяйственные операции по начислению пособия по временной нетрудоспособности

Содержание хозяйственных операций	Дебет	Кредит
Начислено пособие по временной нетрудоспособности	Д 69-1	К 70
Начислено работнику пособие за счет средств социального страхования	Д 69-1-1	К 70
Удержан налог на доходы с суммы пособия.	Д 70	К 68 «НДФЛ»

Удержание из заработной платы работника могут производиться в случаях, указанных в ст. 137 ТК РФ (или иных федеральных законах).

Удержания из заработной платы работника делятся на три группы:

- обязательные, производимые в соответствии с законодательством;
- проводимые по инициативе работодателя в случаях, установленных законодательством;
- проводимые по заявлению работника.

К таким удержаниям относятся [56]:

1) Налог на доходы физических лиц (НДФЛ)

НДФЛ уплачивается с доходов физических лиц, получающих эти доходы от источников на территории РФ. Обязанность начислять налог и перечислять его в бюджет возложена на налоговых агентов (работодателей). Наиболее часто используемая общая налоговая ставка по НДФЛ равняется 13%.

2) Удержания по исполнительным листам

Организация обязана удерживать из заработной платы работников суммы по исполнительным листам, поступившим в организацию (например, алименты).

Удержания по исполнительным документам производятся по правилам:

- алименты на содержание детей удерживаются в следующих размерах и после удержания НДФЛ
 - на 1 ребенка – 25%

- на 2 детей – 33%
- на трех и более детей – 50% (размер этих долей может быть уменьшен или увеличен судом с учетом материального или семейного положения);
- размер алиментов на родителей по решению суда;
- прочие удержания по решению суда.

3) Удержание средств, ранее выданных под отчет

Работникам организации выдаются денежные средства под отчет для осуществления текущей деятельности. По завершению операций неизрасходованные средства работник обязан вернуть в кассу организации.

4) Удержание платежей по личному страхованию работников

5) Возмещение материального ущерба

Хозяйственные операции по удержаниям из заработной платы работника отражены в таблице 9.

Таблица 9 – Хозяйственные операции по удержаниям из заработной платы работника

Содержание хозяйственных операций	Дебет	Кредит
Удержан налог на доходы физических лиц из заработной платы работников	Д 70	К 68
Выданные работнику подотчетные суммы зачтены в счет заработной платы	Д 70	К 71
Удержаны из заработной платы работника невозвращенные (потраченные необоснованно) денежные средства, ранее выданные под отчет	Д 70	К 94
Удержаны из заработной платы работника суммы материального ущерба	Д 70	К 73-2
Удержаны из заработной платы работника платежи по личному страхованию	Д 70	К 76-1
Удержаны средства из заработной платы работников по исполнительным листам	Д 70	К 76-4

В своей повседневной деятельности предприятия руководствуются Конституцией РФ, Кодексами РФ, законами, указами, положениями (ПБУ), инструкциями и рекомендациями высших органов государственной власти РФ по вопросам учета, а также решениями местных органов власти и внутренними распоряжениями руководителя организации при соблюдении приоритета законодательных актов.

2 Анализ и оценка организации учета расчетов с персоналом по оплате труда в ЗАО «Искра»

2.1 Организационно-экономическая характеристика ЗАО «Искра»

Закрытое акционерное общество «Искра», именуемое в дальнейшем Общество, создано в соответствии с Гражданским кодексом РФ и Федеральным законом «Об акционерных Обществах».

Общество является правопреемником коллективного сельскохозяйственного предприятия «Искра» по всем правам и обязательствам.

Полное фирменное наименование Общества: Закрытое акционерное общество «Искра».

Место нахождения Общества: 662255, Российская Федерация, Красноярский край, г. Ужур, ул. Ленина 82б.

Директор: Толстиков Сергей Юрьевич.

Главный бухгалтер: Романцова Олеся Александровна.

Общество является юридическим лицом и имеет в собственности обособленное имущество, учитываемое на его самостоятельном балансе, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде [30].

Основной целью Общества является получение прибыли и использование ее в интересах участников Общества, для развития производства и решения социальных задач трудового коллектива.

Основными видами деятельности Общества являются [32]:

- производство;
- переработка и реализация сельскохозяйственной продукции;
- торговля, торгово-посредническая;
- закупочно-сбытовая деятельность;
- производство и реализация элитных семян;

- производство пара;
- горячей воды котельной;
- транспортировка;
- распределение воды;
- водоотведение;
- управление эксплуатация жилого фонда.

Общество имеет гражданские права и несет обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенных федеральными законами.

Отдельные виды деятельности, перечень которых определяется федеральными законами, осуществляется Обществом только на основании лицензии.

Уставный капитал Общества на момент его создания составляет 3933000 (Три миллиона девятьсот тридцать три тысячи) рублей и разделяется на 3933 обыкновенных именных акций номинальной стоимостью 1000 рублей каждая.

Имущество Общества составляет основные фонды и оборотные средства, а также иное имущество, стоимость которого отражается на его самостоятельном балансе [32].

Имущество Общества формируется из следующих источников:

- вклады в уставный капитал;
- доходы, полученные от деятельности Общества;
- иные источники, не запрещенные законодательством.

Органами управления деятельностью Общества являются:

- Общее собрание акционеров;
- Наблюдательный совет Общества;
- Директор – единоличный исполнительный орган Общества.

Общество ведет бухгалтерский учет и представляет финансовую отчетность в порядке, установленном действующим законодательством

Российской Федерации. Финансовый год Общества совпадает с календарным годом.

Для осуществления контроля за финансово хозяйственной деятельностью Общества общим собранием акционеров избирается Ревизионная комиссия Общества.

Ревизионная комиссия избирается в количестве пяти человек из числа акционеров или их представителей, не входящих в органы управления Общества, сроком на один финансовый год.

ЗАО «Искра» является ведущим аграрным предприятием не только Ужурского района, но и всего Красноярского края. Традиционно компания занимает лидерские позиции в сельскохозяйственной области.

Отделения ЗАО «Искра» расположены в городе Ужур, поселках Учум, Златоруновск и селе Кулун. Количество работающих достигает 900 человек.

Общая земельная площадь составляет 76 627 га, в том числе сельскохозяйственных угодий 66 957 га, из них пашни 47 449 га, сенокосов 5 104 га, пастбищ 14 363 га. Посевные площади 34 200 га, в том числе под зерновыми 30 тыс. га.

В 2011 г. построен сушильный комплекс «Сибирь-2» производительностью более 150 т/ч, склад на 10 тыс. т для хранения зерна. Реконструированы две сушилки, переоборудован коровник под телятник. Кроме того, при предприятии работает железнодорожный пункт, через который отгружается зерно.

В 2012 г. хозяйство завершило строительство нового молочного комплекса на 600 коров. ЗАО «Искра» первое в крае построило комплекс беспривязного содержания скота.

Цех по переработке молока выпускает более 10 наименований молочной продукции, мини-мясокомбинат – более 30 видов колбас и деликатесов. Вся продукция реализуется через собственную сеть магазинов, а также поступает в магазины других торговых сетей.

Вначале 2012 г. компания приобрела 175 коров абердин-ангусской породы из Канады. В будущем на основе этих животных планируется создать племенной репродуктор.

Применяемая в ЗАО «Искра» интенсивная технология возделывания зерновых культур и собственная система земледелия помогли существенно повысить эффективность производства, увеличить урожайность зерновых. На полях хозяйства работает современная техника.

Постоянным работникам акционерного общества выделяются беспроцентные ссуды на приобретение или постройку жилья. Всем работникам и пенсионерам выдается хлеб и зерно, пенсионерам выплачивается ежемесячное пособие к пенсии. При ЗАО «Искра» работает спортивный комплекс с бассейном.

С 2003 по 2013 г. ЗАО «Искра» неоднократно становилось призером краевых и районных соревнований, награждено почетными грамотами и благодарственными письмами администрации Ужурского района, министерства сельского хозяйства и продовольственной политики Красноярского края.

ЗАО «Искра» Ужурского района является членом Российского зернового союза и входит в состав клуба «Агро-300» как крупнейший производитель сельскохозяйственной продукции. Среди ста крупных производителей зерна России ЗАО «Искра» занимает 8-е место [19].

С целью выявления динамики развития показателей, характеризующих основные направления хозяйственной деятельности ЗАО «Искра» осуществляется анализ основных технико-экономических показателей, представленный в таблице 10.

Таблица 10 – Основные технико-экономические показатели ЗАО «Искра»

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	Отклонение		Темп роста, %	
				2015- 2014	2016- 2015	2015- 2014	2016- 2015
Выручка от продажи товаров, продукции, услуг, тыс. руб.	1 313 602	2 029 949	2 159 945	716 347	129 996	154,53	106,40
Себестоимость проданных товаров, работ, услуг, тыс. руб.	1 115 510	1 381 503	1 618 081	265 993	236 578	123,8	117,1
в том числе материальные затраты	779 668	1 096 367	1 182 622	316 699	86 255	140,6	107,9
Прибыль от продаж, тыс. руб.	177 083	624 046	482 865	446 963	-141 181	352,4	77,4
Чистая прибыль, тыс. руб.	275 931	713 639	593 613	437 708	-120 026	258,6	83,2
Среднегодовая численность персонала, чел.	819	861	974	42	113	105,1	113,1
Фонд заработной платы персонала, тыс. руб.	268 602	378 038	450 563	109 436	72 525	140,7	119,2
в том числе рабочих	232 610	307 527	355 808	74 917	48 281	132,2	115,7
Среднемесячная заработная плата одного работника, тыс. руб.	27,33	36,59	38,55	9,26	1,96	133,9	105,4
Среднегодовая стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	806 143	876 754	1 047 120	70 611	170 367	108,8	119,4
Рентабельность продаж, %	21,01	35,16	27,48	14	-8	167	78
Фондовооруженность, тыс.руб/ чел.	0,61	0,43	0,48	-0,18	0,05	70,4	112,2
Материалоемкость, тыс.руб	0,59	0,54	0,55	-0,05	0,01	91,00	101,38

Анализ основных экономических показателей деятельности ЗАО «Искра» показал, что наблюдается рост выручки в 2016 г. на 6,4% или на 129 996 тыс. руб. по сравнению с 2015 г., которая составила 2 159 945 тыс. руб.

Себестоимость проданных товаров увеличилась на 236 578 тыс. руб. или на 17,1% в отчетном году (1 618 081 тыс. руб.), большую часть составили материальные затраты - 1 182 622 тыс. руб.

Фонд заработной платы в 2016 г. увеличился на 72 525 тыс. руб. или 19,2%. Фонд оплаты труда позволяет регулировать соотношение между ростом производительности труда и его оплатой при опережающих темпах роста второго показателя.

Стоимость основных производственных фондов в 2016 г. увеличилась на 170 367 тыс. руб. или на 19,4% и составила 1 047 120 тыс. руб. Фондоотдача основных средств в 2016 г. снизилась на 10,9%, что говорит об ухудшении эффективности использования основных средств завода.

В целом деятельность предприятия оценивается положительно. На снижение чистой прибыли в 2016 г. оказали влияние следующие факторы: снижение производительности труда работников, увеличение расходов предприятия.

С помощью горизонтального и вертикального анализа финансовой отчетности можно наглядно представить изменения, которые произошли в основных статьях баланса, тем самым оказать помощь сотрудникам компании принять правильное решение в отношении того, каким образом продолжать вести деятельность.

Имущество предприятия является наиболее актуальным вопросом в настоящее время. Чтобы быть устойчивым на рынке предоставляемых услуг, предприятия утверждается за счет имеющейся собственности. Анализ активов представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Анализ активов ЗАО «Искра»

Размеры в тысячах рублей

Показатели	2014	2015	2016	Горизонтальный анализ				Вертикальный анализ				
								Структура в % к валюте баланса			Изменение в %,	
				Изменение (+,-)	Изменение (+,-)	Темп роста, %	Темп роста, %	2014	2015	2016	(12 – 11)	(13 – 12)
				(3 – 2)	(4 – 3)	(3/2*100)	(4/3*100)					
1	2	3	4	5	6	8	9	11	12	13	14	15
1 Внеоборотные активы	895910	1199359	1666411	303449	467052	133,87	138,94	0,41	0,40	0,46	-0,01	0,06
1.1 Основные средства	872000	881507	1212733	9507	331226	101,09	137,57	0,40	0,30	0,33	-0,10	0,04
1.2 Прочие внеоборотные активы	23910	317852	453678	293942	135826	1329,37	142,73	0,01	0,11	0,13	0,10	0,02
2 Оборотные активы, всего	1278216	1764752	1956504	486536	191752	138,06	110,87	0,59	0,60	0,54	0,01	-0,06
2.1 Запасы и затраты	1133808	1249700	1529795	115892	280095	110,22	122,41	0,52	0,42	0,42	-0,10	0,00
2.2 Дебиторская задолженность	117056	370947	346206	253891	-24741	316,90	93,33	0,05	0,13	0,10	0,07	-0,03
2.3 Денежные средства и краткосрочные финансовые вложения	27352	144105	80503	116753	-63602	526,85	55,86	0,01	0,05	0,02	0,04	-0,03
2.4 Другие оборотные активы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Баланс	2174126	2964111	3622915	789985	658804	136,34	122,23	1,00	1,00	1,00	-	-

Согласно данным таблицы 11 за анализируемый период общая стоимость имущества ЗАО «Искра» увеличилась на 658 804 тыс. руб. и составила в конце 2016 г. – 3 622 915 тыс. руб., что было обусловлено увеличением стоимости как внеоборотных (33,87%), так и оборотных (38,94%) активов. Увеличение внеоборотных активов было связано с ростом строительства животноводческого комплекса.

Что касается оборотных активов, то на протяжении 2014-2016 годов доминируют по удельному весу запасы. В 2016 г. наблюдается уменьшение удельного веса денежных средств и эквивалентов по сравнению с 2015 г.

Структура активов ЗАО «Искра» представлена на рисунке 4.

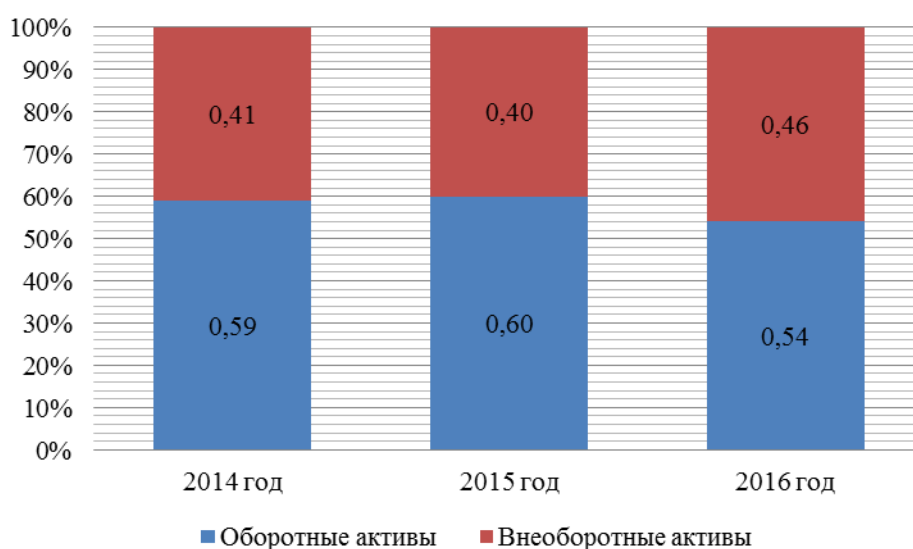


Рисунок 4 – Структура активов ЗАО «Искра», %

Вертикальный анализ аналитического баланса ЗАО «Искра» показал, что в структуре имущества преобладают оборотные активы: в 2014 г. – 59%, 2015 г. – 60%, 2016 г. – 54%, которые в конце 2016 г. на 42% представлены запасами, на 10% – дебиторской задолженностью, 2% – денежными средствами.

Для формирования активов привлекаются как собственные, так и заёмные и привлечённые источники. Анализ источников формирования имущества представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Анализ источников формирования имущества ЗАО «Искра»

Размеры в тысячах рублей

Показатели	2014	2015	2016	Горизонтальный анализ				Вертикальный анализ				
								Структура в % к валюте баланса			Изменение в %,	
				Изменение (+,-)	Изменение (+,-)	Темп роста, %	Темп роста, %	2014	2015	2016	(12 – 11)	(13 – 12)
				(3 – 2)	(4 – 3)	(3 / 2*100)	(4 / 3*100)					
1	2	3	4	5	6	8	9	11	12	13	14	15
3 Собственный капитал	2082309	2668242	3151152	585933	482910	128,14	118,10	0,96	0,90	0,87	-0,06	-0,03
3.1 Собственный оборотный капитал	1229899	1468883	1484741	238984	15858	119,43	101,08	0,57	0,50	0,41	-0,07	-0,09
4 Заемный капитал, всего	91817	295 869	471763	204 052	175894	322,24	159,45	0,04	0,10	0,13	0,06	0,03
4.1 Долгосрочные обязательства	43500	0	0	-43 500	0	0,00	-	0,02	0,00	0,00	-0,02	0,00
4.2 Краткосрочные обязательства, всего	48317	295 869	471763	247 552	175894	612,35	159,45	0,02	0,10	0,13	0,08	0,03
- краткосрочные займы и кредиты	0	265100	401760	265 100	136660	-	151,55	0,00	0,09	0,11	0,09	0,02
- кредиторская задолженность	48317	30769	70003	-17 548	39234	63,68	227,51	0,02	0,01	0,02	-0,01	0,01
Баланс	2174126	2964111	3622915	789985	658804	136,34	122,23	1,00	1,00	1,00		

Согласно данным таблицы общая величина собственных источников формирования имущества в течение анализируемого периода увеличилась на 658 804 тыс. руб. и составила – 3 622 915 тыс. руб. в 2016 году. Величина заёмных и привлечённых источников увеличилась на 175 894 тыс. руб. в 2016 г. Темп роста заемного капитала (59,45%) превышает темп роста собственного капитала (118,10%).

Собственный капитал предприятия в 2016 г. увеличивается на 18,1% (482 910 тыс. руб.).

Собственный оборотный капитал предприятия на этот же период увеличился на 15 858 тыс. руб. и составил 1 484 741 тыс. руб., а величина текущих и долгосрочных обязательств – 471 763 тыс. руб.

Структура источников формирования имущества ЗАО «Искра» представлена на рисунке 5.

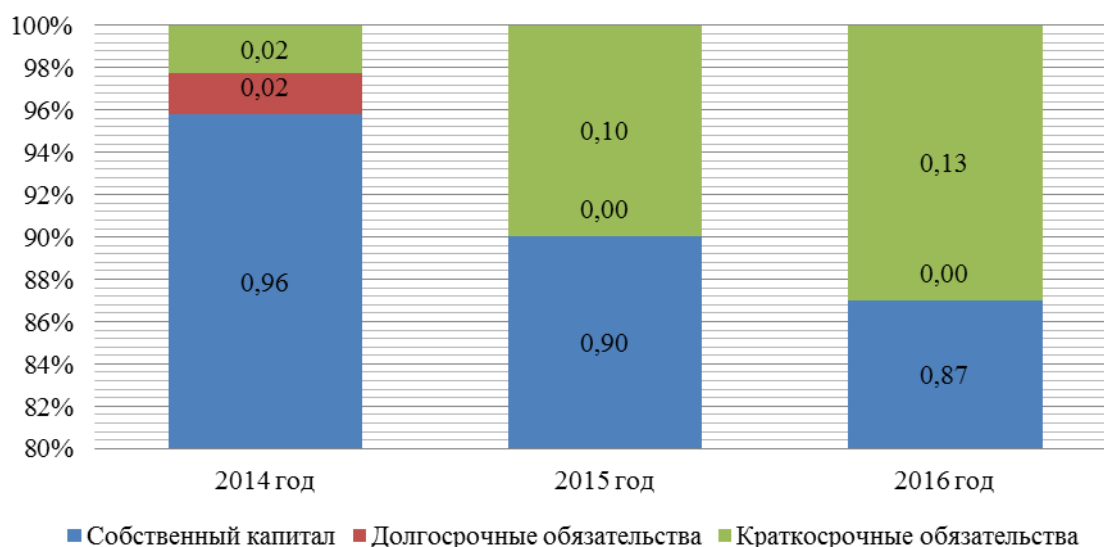


Рисунок 5 – Структура источников формирования имущества ЗАО «Искра», %

Отличительной чертой пассивов компании на протяжении 3-х отчетных периодов – 2014 г., 2015 г. и 2016 г., является преобладание в них собственных средств, с постепенным наращением зависимости.

Заемный капитал увеличился на 175 894 тыс. руб. за счет краткосрочных кредитов и займов. В структуре заёмного капитала в конце 2016 г. преобладают краткосрочные обязательства – 13%. В течение отчётного года доля

долгосрочных обязательств снизилась до 0%, можно сделать вывод о том, что предприятие осуществило проект и рассчиталось по долгосрочному займу.

2.2 Анализ финансового состояния ЗАО «Искра»

Анализ финансового состояния позволяет организации определить уровень финансовой конкурентоспособности, платежеспособности, кредитоспособности, использования финансовых ресурсов и капитала, а также способность предприятия финансировать свою деятельность.

Платёжеспособность предприятия только на первый взгляд сводится к наличию свободных денежных средств, которые необходимы для погашения обязательств. При отсутствии денежных средств, предприятия могут сохранять свою платёжеспособность, если они реализуют часть своего имущества и за вырученные средства могут расплатиться по обязательствам.

Баланс считается абсолютно ликвидным, если соблюдены следующие условия: $A1 \geq П1$, $A2 \geq П2$, $A3 \geq П3$, $A4 \leq П4$.

В 2015 г. баланс ЗАО «Искра» является абсолютно ликвидным. Это означает, что текущие активы превышают обязательства предприятия перед внешними кредиторами. А выполнение четвертого неравенства свидетельствует о наличии у предприятия собственных оборотных средств.

К 2016 г. наблюдается увеличение средств в активах различных степеней ликвидности и срочности, за исключением абсолютно ликвидных и быстро реализуемых активов.

В 2014 и 2016 гг. баланс является неликвидным.

Анализ ликвидности баланса ЗАО «Искра» отражен в таблице 13.

Таблица 13 – Анализ ликвидности баланса ЗАО «Искра»

Размеры в тысячах рублей										
Активы по степени ликвидности	2014	2015	2016	Пассивы по сроку погашения	2014	2015	2016	Платежный излишек (недостаток)		
								2014	2015	2016
Абсолютно ликвидные активы (A ₁)	27352	144105	80503	Наиболее срочные обязательства (П ₁)	48317	30769	70003	-20965	113336	10500
Быстрореализуемые активы (A ₂)	117056	370947	346206	Срочные пассивы (П ₂)	0	265 100	401 760	117056	105847	-55554
Среднереализуемые активы (A ₃)	1133808	1249700	1529795	Долгосрочные обязательства (П ₃)	43 500	0	0	1090308	1249700	1529795
Труднореализуемые активы (A ₄)	895910	1199359	1666411	Постоянные пассивы (П ₄)	2082309	2668242	3 151 152	-1186399	-1468883	-1484741

Невыполнение неравенства $A1 \geq П1$ в 2014 г. свидетельствует о неплатежеспособности организации на момент составления баланса, при этом на конец анализируемого периода наиболее срочные обязательства превышают наиболее ликвидные активы на 20 965 тыс. руб.

Невыполнение неравенства $A2 \geq П2$ в 2016 г. сигнализирует о существующей вероятности угрозы отсутствия платежеспособности в будущем в том случае, если будет отсутствовать резерв из избытков средств активов других уровней ликвидности.

Для оценки платёжеспособности ЗАО «Искра» следует использовать относительные показатели ликвидности в таблице 14.

Таблица 14 – Анализ ликвидности ЗАО «Искра»

Наименование показателей	Нормативное значение	2014	2015	2016	Отклонение		Темпы роста, %	
					5 – 4	6 – 5	(5/4*100)	(6/5*100)
1) Коэффициент текущей ликвидности	1,5-2,0	26,45	5,96	4,15	-20,49	-1,82	22,55	69,53
2) Коэффициент быстрой ликвидности	1,2-1,6	2,99	1,74	0,90	-1,25	-0,84	58,25	51,96
3) Коэффициент абсолютной ликвидности	0,5-0,8	0,57	0,49	0,17	-0,08	-0,32	86,04	35,04
4) Коэффициент промежуточной ликвидности	0,77-0,8	2,42	12,06	4,95	9,63	-7,11	497,63	41,02
5) Коэффициент срочной ликвидности	0,5-0,8	0,57	4,68	1,15	4,12	-3,53	827,33	24,55

Коэффициент текущей ликвидности имеет отрицательную динамику. Данное снижение произошло из-за увеличения краткосрочных обязательств в структуре капитала в отчетном году, но при этом у предприятия достаточно средств для погашения своих краткосрочных обязательств, что не должно привести предприятие к перебоям производства.

Коэффициент быстрой ликвидности в 2016 г. характеризует платежеспособность предприятия как низкую (0,9). Однако ликвидные средства покрывают краткосрочную задолженность предприятия.

Коэффициент абсолютной ликвидности показал отрицательную динамику и стал ниже нормативного значения (0,17). Это свидетельствует о том, что у

предприятия снизилось количество денежных средств, способных покрыть обязательства предприятия.

Проведя анализ можно отметить, что по сравнению с 2014 и 2015 гг. баланс организации ослабляет свою текущую и абсолютную ликвидность, что позволяет говорить о не совсем стабильной ситуации для предприятия.

Финансовая устойчивость представляет собой такое состояние финансовых ресурсов, которое обеспечивает развитие предприятия на основе роста прибыли и капитала при сохранении платёжеспособности и кредитоспособности, в условиях допустимого уровня риска.

Расчет абсолютных показателей финансовой устойчивости представлен в таблице 15.

Таблица 15 – Расчет абсолютных показателей финансовой устойчивости ЗАО «Искра»

Показатель	2014	2015	2016	Отклонение	
				2015-2014	2016-2015
1	2	3	4	5	6
1 Источники формирования собственных средств (капитал и резервы), тыс. руб.	2082309	2668242	3151152	585933	482910
2 Внеоборотные активы, тыс. руб.	895910	1199359	1666411	303449	467052
3 Наличие собственных оборотных средств (1- 2), тыс. руб.	1186399	1468883	1484741	282484	15858
4 Долгосрочные обязательства по займам и кредитам, тыс. руб.	43500	0	0	-43500	0
5 Наличие собственных и долгосрочных заемных источников формирования оборотных средств (3+4), тыс. руб.	1229899	1468883	1484741	238984	15858
6 Краткосрочные обязательства по займам и кредитам, тыс. руб.	0	265100	401760	265100	136660
7 Общая величина основных источников средств (5+6), тыс. руб.	1229899	1733983	1886501	504084	152518
8 Общая сумма запасов, тыс. руб.	1133808	1249700	1529795	115892	280095
9 Излишек (+), недостаток (-) собственных оборотных средств (+ - E^C) (3-8), тыс. руб.	52591	219183	-45054	166592	-264237
Излишек (+), недостаток (-) собственных и долгосрочных заемных источников покрытия запасов (+ - E^I) (5-8), тыс. руб.	96091	219183	-45054	123092	-264237
Излишек (+), недостаток (-) общей величины основных источников финансирования запасов (+ - E^Z) (7-8). тыс. руб.	96091	484283	356706	388192	-127577
Тип финансовой устойчивости	(1; 1; 1)	(1; 1; 1)	(0; 0; 1)		

ЗАО «Искра» характеризуется следующими значениями показателей обеспеченности запасов и затрат источниками их формирования:

В 2014 и 2015 годах финансовое положение оценивалось как абсолютно устойчивое, что характеризуется высокой платежеспособностью и рациональным использованием заемных средств.

В 2016 г. финансовое положение предприятия расценивается как неустойчивое.

Оценим относительные показатели финансовой устойчивости ЗАО «Искра» в таблице 16.

Таблица 16 – Расчет относительных показателей финансовой устойчивости ЗАО «Искра»

Наименование показателя	Нормативное значение	2014	2015	2016	Изменение, 5 – 4	Изменение, 6 – 5
1	2	3	4	5	6	7
1) Коэффициент концентрации собственного капитала (финансовой независимости или автономии)	$\geq 0,5$	0,96	0,90	0,87	-0,06	-0,03
2) Коэффициент концентрации привлеченного капитала (финансовой зависимости)	$\leq 0,5$	0,04	0,10	0,13	0,06	0,03
3) Коэффициент покрытия инвестиций (финансовой устойчивости)	$\geq 0,7$	0,98	0,90	0,87	-0,08	-0,03
4) Коэффициент соотношения заемных и собственных средств (финансового левериджа)	≤ 1	0,04	0,11	0,15	0,07	0,04
5) Коэффициент обеспеченности запасов собственным оборотным капиталом	0,8-1,0	1,08	1,18	0,97	0,09	-0,20
6) Коэффициент обеспеченности запасов постоянным капиталом	≥ 1	1,12	1,18	0,97	0,05	-0,20
7) Коэффициент обеспеченности запасов суммарными источниками формирования	≥ 1	1,12	1,39	1,23	0,26	-0,15

Значение коэффициента финансовой устойчивости в отчетном году говорит о средней степени зависимости от внешних кредиторов.

Коэффициент соотношения заемного и собственного капитала в 2014-2016 гг. не превышает единицу, что считается нормальным, т.к. высокая зависимость от внешних кредиторов может существенно ухудшить положение предприятия.

Коэффициент обеспеченности запасов собственным оборотным капиталом также соответствует нормативному значению в 2016 г., следовательно, запасы обеспечены собственными источниками.

Анализ динамики коэффициентов позволяет сделать вывод, что финансовое состояние предприятия оценивается как неустойчивое, о чем свидетельствует уменьшение в динамике коэффициентов автономии, финансовой независимости и увеличение значения финансового рычага.

Показатели деловой активности представлены в таблице 17.

Таблица 17 – Расчет деловой активности ЗАО «Искра»

Наименование показателя	2014	2015	2016	Изменение,	Изменение,
				3 - 2	4 - 3
1	2	3	4	5	6
Показатели, характеризующие оборачиваемость основного капитала					
Коэффициент оборачиваемости активов (капиталоотдача)	0,60	0,68	0,60	0,08	-0,09
Коэффициент оборачиваемости собственного капитала	0,63	0,76	0,69	0,13	-0,08
Коэффициент оборачиваемости инвестированного капитала	0,62	0,76	0,69	0,14	-0,08
Коэффициент оборачиваемости основных средств (фондоотдача)	1,51	2,30	1,78	0,80	-0,52
Показатели, характеризующие оборачиваемость оборотных средств					
Коэффициент оборачиваемости оборотных активов	1,03	1,15	1,10	0,12	-0,05
Продолжительность оборота оборотных активов	350,30	312,97	326,09	-37,33	13,12
Показатели, характеризующие оборачиваемость запасов					
Коэффициент оборачиваемости запасов	0,98	1,11	1,06	0,12	-0,05
Период хранения запасов	365,91	325,65	340,36	-40,25	14,70
Показатели, характеризующие оборачиваемость дебиторской и кредиторской задолженности					
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности	11,22	5,47	6,24	-5,75	0,77
Период оборота дебиторской задолженности	32,08	65,79	57,70	33,71	-8,08
Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности	23,09	44,90	23,11	21,81	-21,78
Период оборота кредиторской задолженности	15,59	8,02	15,57	-7,58	7,56
Продолжительность операционного цикла	397,99	391,44	398,06	-6,55	6,62
Продолжительность финансового цикла	382,39	383,42	382,49	1,03	-0,94

Показатели, представленные в таблице 17, свидетельствуют о том, что по сравнению с предыдущим годом наблюдается абсолютное увеличение продолжительности оборота оборотных активов, периода хранения запасов,

период оборота кредиторской задолженности за исключением периода оборачиваемости дебиторской задолженности в 2016 г.

Рост коэффициента оборачиваемости дебиторской задолженности в 2016 г. означает повышение уровня эффективности управления дебиторской задолженностью, что приводит к росту платежеспособности предприятия из-за повышения скорости погашения задолженности дебиторами.

В отчетном году оборачиваемость оборотных средств замедлилась незначительно по сравнению с прошлым годом, что означает перерасход времени и отвлечение средств из оборота.

Продолжительность операционного цикла увеличилась на 6,62 дней, что является отрицательным фактом, т.к. данное увеличение может привести к росту потребности в оборотных средствах для финансирования текущей деятельности, что, в свою очередь, приведет к дополнительной иммобилизации денежных средств в запасах и средствах расчета.

Соотношение совокупных активов (Такт), объема продаж (TVPP) и прибыли (ТП) следующее: $100\% < \text{Такт} < \text{TVPP} < \text{ТП}$.

$$2014 \text{ г.} = 100\% < 108 > 98 > 65$$

$$2015 \text{ г.} = 100\% < 136 < 154 < 259$$

$$2016 \text{ г.} = 100\% < 122 > 106 > 83$$

В 2015 г. выполняются все три неравенства, это означает ускорение оборачиваемости активов, повышение чистой рентабельности активов, а также расширение имущественного потенциала предприятия.

В 2014 и 2016 гг. не соответствует второе и третье неравенство, которое означает, что объем реализации продукции и прибыль предприятия растут медленнее совокупного капитала.

В аналитической таблице 18 приведен горизонтальный и вертикальный анализ формирования прибыли по данным формы 2.

Таблица 18 – Горизонтальный и вертикальный анализ формирования прибыли

Размеры в тысячах рублей

Показатели	Исходные данные			Горизонтальный анализ				Вертикальный анализ				
	2014	2015	2016	изменение, +, –	темп роста, %	изменение, +, –	темп роста, %	структура, % к выручке			изменение, %	изменение, %
								2014	2015	2016		
1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
				4 – 3	4/3×100	5 – 4	5/4×100	2014	2015	2016	11 – 10	12 – 11
<i>Выручка</i>	1313602	2029949	2159945	716347	154,53	129996	106,40	-	-	-	-	-
Себестоимость продаж	1115510	1381503	1618081	265993	123,84	236578	117,12	0,85	0,68	0,75	-0,17	0,07
<i>Валовая прибыль (убыток)</i>	198092	648446	541864	450354	327,35	-106582	83,56	0,15	0,32	0,25	0,17	-0,07
Коммерческие расходы	21009	24400	58999	3391	116,14	34599	241,80	0,02	0,01	0,03	0,00	0,02
Управленческие расходы	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Прибыль (убыток), от продаж</i>	177083	624046	482865	446963	352,40	-141181	77,38	0,13	0,31	0,22	0,17	-0,08
Проценты к получению	3555	11026	21985	7471	310,15	10959	199,39	0,00	0,01	0,01	0,00	0,00
Проценты к уплате	7179	11557	38920	4378	160,98	27363	336,77	0,01	0,01	0,02	0,00	0,01
Прочие доходы	105705	96537	137393	-9168	91,33	40856	142,32	0,08	0,05	0,06	-0,03	0,02
Прочие расходы	2444	4138	4269	1694	169,31	131	103,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Прибыль (убыток) до налогообложения</i>	276720	715914	599054	439194	258,71	-116860	83,68	0,21	0,35	0,28	0,14	-0,08
Текущий налог на прибыль	789	2275	5441	1486	288,34	3166	239,16	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Чистая прибыль (убыток)</i>	275931	713639	593613	437708	258,63	-120026	83,18	0,21	0,35	0,27	0,14	-0,08

За анализируемый период выручка имела положительную тенденцию к увеличению – в 2016 г. она увеличилась на 6,40% относительно 2015 г. и составила – 2 159 945 тыс. руб.

Себестоимость продаж увеличилась на 236 578 тыс. руб. или на 17,12% в 2016 г. в сравнении с предыдущим годом, на данное увеличение повлияло расширение хозяйственной деятельности предприятия.

Темп роста выручки в 2016 г. (6,40%) отстает от темпа роста себестоимости (17,12%), что приводит к уменьшению валовой прибыли. Следует отметить, что при дальнейшем сохранении тенденции превышения темпов роста выручки над темпами роста себестоимости, деятельность предприятия будет убыточной.

Коммерческие расходы также имеют динамику к увеличению, в 2016 г. произошло увеличение на 34 599 тыс. руб. или на 141,8%, вследствие чего в отчетном году снизилась и прибыль от продаж на 10 959 тыс. руб. или на 22,62%.

Прибыль предприятия до налогообложения снизилась в 2016 г. относительно 2015 г. (на 116 860 тыс. руб. или 16,32%) в связи со значительным ростом процентов к уплате (на 236,77%), и прочих расходов (на 3,17%).

Именно такие изменения отразились на снижении прибыли до налогообложения, и в целом на снижении чистой прибыли предприятия – в 2016 г. чистая прибыль снизилась на 120 026 тыс. руб. или на 16,82%.

При этом необходимо учитывать, что на величину чистой прибыли оказывает влияние изменение текущего налога на прибыль. Так, в отчетном периоде сумма текущего налога на прибыль (5 441 тыс. руб.) выше в абсолютном выражении на 3 166 тыс. руб. или на 139,16%, чем в предыдущем периоде, что отрицательно повлияло на сумму чистой прибыли в отчетном периоде.

Далее необходимо провести анализ рентабельности. Показатели рентабельности ЗАО «Искра» в таблице 19.

Таблица 19 – Показатели рентабельности

Наименование показателя	2014	2015	2016	Отклонение	
				3-2	4-3
1	2	3	4	5	6
1) Рентабельность активов (ROA)	12,69	24,08	16,38	11,38	-7,69
2) Рентабельность собственного капитала (ROE)	13,25	26,75	18,84	13,49	-7,91
3) Рентабельность инвестиций (ROJ)	12,98	26,75	18,84	13,77	-7,91
4) Рентабельность оборота (продаж)	13,48	30,74	22,36	17,26	-8,39
5) Рентабельность продукции	15,58	44,39	28,79	28,81	-15,60

В 2016 г. наблюдается тенденция снижения показателей рентабельности. Рентабельность активов ЗАО «Искра» в 2016 г. снизилась на 7,69%. На данное снижение повлияло снижение рентабельности продаж (снижение составило - 8,39%) и коэффициента оборачиваемости активов. Рентабельность собственного капитала уменьшилась в отчетном году на 7,91% за счет влияния на данный показатель таких факторов как: снижение рентабельности продаж, снижение скорости оборачиваемости активов, рост коэффициента финансовой зависимости.

Рентабельность продукции упала на 15,60%, это означает, что снизилась эффективность процесса производства продукции.

Для оценки степени близости предприятия к банкротству и ее кредитоспособности широко используется факторная модель известного западного экономиста Альтмана, разработанная с помощью многомерного дискриминантного анализа. Методику Альтмана рекомендуется рассматривать по отношению к крупным компаниям, так как для таких компаний можно получить объективную рыночную оценку собственного капитала.

Оценка вероятности банкротства представлена в таблице 20.

Таблица 20 – Оценка вероятности банкротства ЗАО «Искра»

Показатель	2014	2015	2016
Общие активы, тыс. руб.	2174126	2964111	3622915
Оборотные активы, тыс. руб.	1278216	1764752	1956504
Чистый оборотный капитал, тыс. руб.	1229899	1468883	1484741
Операционная прибыль, тыс. руб.	276720	713639	599054
Рыночная стоимость всех акций, тыс. руб.	2082309	2668242	3151152
Внешние обязательства, тыс. руб.	91817	295869	471763
Продажи, тыс. руб.	1313602	2029949	2159945
Z-счет Алтмана	15,37	7,62	5,82

В зависимости от значения Z-счета по определенной шкале производится оценка вероятности наступления банкротства в течение 2 лет:

- если $Z < 1,81$, то вероятность банкротства очень велика.
- если $1,81 < Z < 2,675$, то вероятность банкротства средняя.
- если $Z = 2,675$, то вероятность банкротства равна 50%.
- если $2,675 < Z < 2,99$, то вероятность банкротства невелика.
- если $Z > 2,99$, то вероятность банкротства ничтожна.

Согласно приведенным выше расчетам ЗАО «Искра» соответствуют следующие значения Z-счета: 2014 г.: $1,81 < 15,37 < 2,675$, 2015 г.: $2,675 < 7,62 < 2,99$, 2016г.: $2,99 < 5,82$.

Таким образом, финансовое состояние данного предприятия за анализируемый период является устойчивым, о чем свидетельствует значение Z-счета и вероятность банкротства в отчетном году ничтожна. Однако, снижение значения Z-счета в динамике является отрицательной тенденцией.

2.3 Анализ и организация учета расчетов с персоналом по оплате труда в ЗАО «Искра»

Персонал является важнейшим ресурсом предприятия, эффективная реализация потенциала которого требует специальных в зависимости от особенности конкретных производственных задач.

Для того, чтобы рассмотреть организацию учета расчетов с персоналом, следует провести анализ трудовых ресурсов и фонда заработной платы.

Цель анализа качественного состава и использования труда специалистов и руководителей – разработка мер по повышению эффективности использования их труда, изменению удельного веса специалистов с высшим и средним специальным образованием, выполнению плана повышения квалификации руководителей и специалистов. Проанализируем численность персонала предприятия в таблице 21.

Таблица 21 – Численность персонала ЗАО «Искра»

Показатель наименование	Среднегодовая численность, чел.			Начислено за год заработной платы, тыс. руб.		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
По организации - всего	819	861	974	268 602	378 038	450 563
в том числе: Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве - всего (стр.030+040+050+060)	650	674	736	224 966	296 877	337 528
в том числе: Рабочие постоянные	514	541	561	180 268	219 573	253 580
из них: трактористы-машинисты	147	124	141	59 245	59 995	73 270
операторы машинного доения, дояры	39	42	48	11 089	13 582	16 045
скотники крупного рогатого скота	79	52	56	22 017	16 390	16 873
работники свиноводства			16			4 725
работники коневодства	3	3	3	558	664	668
Рабочие сезонные и временные	53	50	91	7 644	10650	18 280
Служащие	83	83	84	37 053	66 654	65 558
из них: руководители	11	11	11	960	14 306	14 276
специалисты	72	72	73	36 093	52 348	51 392
Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях	85	92	123	19 613	28 018	44 406
Работники торговли и общественного питания	51	52	67	11 206	13 168	18 400
Работники, занятые на строительстве	33	43	48	12 817	39 975	50 229

Численность персонала ЗАО «Искра» в 2016 году увеличилась и составила 974 человека. При этом численность руководителей осталась неизменной.

Движение рабочей силы на предприятии, связанное с приемом и увольнением работников, является важным объектом анализа, так как уровень стабильности кадров – один из факторов, оказывающих влияние на производительность труда и эффективность производства. Рассмотрим движение трудовых ресурсов в таблице 22.

Таблица 22 – Анализ движения трудовых ресурсов ЗАО «Искра»

Показатели	2014	2015	2016	Отклонение		Темп роста	
				2015-2014	2016-2015	2015-2014	2016-2015
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Наличие персонала на начало периода, чел.	811	819	861	8	42	100,99	105,13
поступило за период	12	50	110	38	60	416,67	220,00
выбыло за период	4	8	3	4	-5	200,00	37,50
в том числе:							
- в связи с сокращением численности	1	5	0	4	-5	500,00	0,00
- по собственному желанию	2	1	2	-1	1	50,00	200,00
- уволено за прогул и др. нарушения трудовой дисциплины	1	2	1	1	-1	200,00	50,00
2. Наличие промышленно-производственного персонала на конец периода, чел.	819	861	974	42	113	105,13	113,12
3. Среднесписочная численность персонала, чел.	815	840	917,5	25	77,5	103,07	109,23
4. Коэффициенты:							
оборота по приему	0,015	0,06	0,12	0,0448	0,06	404,27	199,82
оборота по выбытию	0,005	0,01	0,003	0,0046	-0,01	194,05	32,70
текучести кадров	0,004	0,004	0,003	-0,0001	-0,001	97,02	81,74

Анализируя показатели, представленные в таблице 22, можно сделать вывод, что коэффициент оборота по приему за 2015 – 2016 гг. увеличился почти в два раза, что свидетельствует о насыщении потребности предприятия в новых кадрах. Коэффициент оборота по выбытию снизился на 67,30%, что говорит о нежелании работников покидать рабочие места. Нужно отметить, что

в 2015 г. среди выбывших большую часть составляют уволившиеся в связи с сокращением численности. Коэффициент текучести за исследуемый период снизился на 18,26%.

Важнейшим показателем эффективности использования труда является производительность труда, от уровня и динамики которого зависят основные показатели деятельности предприятия. Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одного работника.

Анализ производительности труда представлен в таблице 23.

Таблица 23 – Анализ производительности труда в ЗАО «Искра»

Показатели	2014	2015	2016	Отклонение		Темп роста	
				2015-2014	2016-2015	2015-2014	2016-2015
1. Объем производства продукции, тыс. руб.	1313602	2029949	2159945	716347,00	129996,00	154,53	106,40
2. Среднегодовая численность персонала, чел.	819	861	974	42,00	113,00	105,13	113,12
2.1 в том числе рабочих	567	591	652	24,00	61,00	104,23	110,32
3. Удельный вес рабочих в персонала, %	0,63	0,63	0,67	0,00	0,04	100,00	106,25
4. Среднее число дней, отработанных одним рабочим за год	186,5	198	221,5	11,50	23,50	106,17	111,87
5. Средняя продолжительность рабочего дня, час.	8,00	8,00	8,00	0,00	0,36	99,96	104,67
7. Число отработанных всеми рабочими дней	193	203	240	10,00	37,00	105,18	118,23
8. Число отработанных всеми рабочими часов за год	1478	1554	1923	76,00	369,00	105,14	123,75
9. Среднегодовая выработка одного работника персонала, тыс. руб. (п.1/п.2)	1 603,91	2 357,66	2 217,60	753,75	-140,06	146,99	94,06
10. Выработка одного рабочего:							
10.1 Среднегодовая, тыс. руб. (п.1/п.2.1)	2 316,76	3 434,77	3 312,80	1 118,01	-121,97	148,26	96,45
10.2 Среднедневная, руб. (п.10.1/п.4)	12,42	17,35	14,96	4,93	-2,39	139,65	86,22
10.3 Среднечасовая, руб. (п.10.2/п.5)	1,62	2,27	1,87	0,64	0,40	139,70	82,37

Среднедневная выработка рабочего в отчетном году снизилась на 2,39 руб. по отношению к прошлому году, среднечасовая выработка рабочего – на 0,40 руб. и составила 1,87 руб. Среднегодовая выработка работников в 2015 году по отношению к 2014 г. увеличилась на 1 118,01 тыс. руб.

В анализируемом периоде среднее число дней, отработанных одним рабочим за год было больше прошлогоднего в связи с уменьшением продолжительности дополнительных отпусков.

Производительность труда должна опережать рост заработной платы. Далее произведем расчет темпов роста производительности труда и средней заработной платы персонала в таблице 24.

Таблица 24 – Анализ темпов роста производительности труда и средней заработной платы персонала ЗАО «Искра»

Показатели	2014	2015	2016	Отклонение		Темп роста, %	
				2015-2014	2016-2015	2015-2014	2016-2015
1	2	3	4	5	6	7	8
Объем производства продукции, тыс. руб.	1313602	2029949	2159945	716347	129996	154,53	106,40
Среднесписочная численность персонала, чел.	815	840	917,5	25	78	103,07	109,23
в том числе рабочих	527,5	579	621,5	52	43	109,76	107,34
Фонд заработной платы персонала, тыс. руб.	268602	378038	450563	109 436	72 525	140,74	119,18
в том числе рабочих	232610	307527	355808	74 917	48 281	132,21	115,70
Среднегодовая выработка одного работника персонала, тыс. руб.	1 603,91	2 357,66	2217,60	754	-140	146,99	94,06
Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс. руб.	2 316,76	3 434,77	3 312,80	1 118	-122	148,26	96,45
Средняя заработная плата одного работника персонала, тыс. руб.	27,33028	36,58904	38,55	9	2	133,88	105,36
Средняя заработная плата одного рабочего, тыс. руб.	34,19	43,36	45,48	9	2	126,84	104,88
Средства фонда зарплаты на 1 рубль выручки от реализации, коп.	20,45	18,62	20,86	-2	2	91,08	112,01

Окончание таблицы 24

1	2	3	4	5	6	7	8
Коэффициент опережения производительности труда над заработной платой одного работника персонала	×	×	×	×	×	1,10	0,89
Коэффициент опережения производительности труда над заработной платой одного рабочего персонала	×	×	×	×	×	1,17	0,92

Согласно таблице 24 коэффициент опережения производительности труда одного работника персонала в отчетном году по сравнению с ростом заработной платы составил 0,89, одного рабочего персонала в 2016 г. – 0,92, т.е. следует говорить об отрицательной тенденции.

Производительность труда в 2015 г. по сравнению с 2014 г. была выше, о чем свидетельствует увеличение среднегодовой выработки одного работника персонала и рабочего персонала.

Бухгалтерский и налоговый учет в организации осуществляет бухгалтерия, которая выступает в качестве самостоятельного структурного подразделения, возглавляемого главным бухгалтером. Учет ведется в соответствии с действующим законодательством РФ, руководствуясь нормами:

1) с Федеральным законом от 06 декабря 2011 г. №402-ФЗ «О бухгалтерском учете»;

2) с Положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, утвержденным Приказом Минфина от 29 июля 1998 г. №34н; с Положением по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» (ПБУ 1/2008), утвержденным приказом Минфина РФ 06.10.2008. №106н;

3) с Налоговым кодексом РФ, отдельными законодательными актами о налогах и сборах.

Обработка учетной информации ведется автоматизированным способом с применением компьютерной программы «БЭСТ-5».

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: до 14 числа и до 29 числа каждого месяца в кассе организации, на отделениях и путем перечисления на счет работника в банке.

Оплата труда работников составляет не ниже МРОТ, устанавливаемого Федеральным законом.

Система оплаты и стимулирования труда (повышение оплаты за работу в вечернее и ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда и других случаях) определяются с учетом мнения трудового коллектива, но не ниже размеров, установленных законами или иными нормативными правовыми актами. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до 15 % от месячного оклада (тарифной ставки).

Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Учитывая специфику Общества, в период посевной компании, заготовке кормов, уборке урожая, а также на всех участках работ, в том числе и в строительстве, организация устанавливает рабочий день до 10, но по окончании каждой компании предоставляются отгулы. В связи с этим ведется суммированный учет рабочего времени и по окончании сельскохозяйственного сезона предоставляются дополнительные дни отдыха, согласно Трудового кодекса РФ.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда.

Ежегодный отпуск предоставляется 36 календарных дней.

Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

Администрация ЗАО «Искра», исходя из финансовых возможностей хозяйства, обязуется:

1) Обеспечивать питанием работников, участвующих в полевых работах, в период проведения этих работ;

2) Работникам, не имеющим прогулов: выдавать ежемесячно бесплатно 15 булок хлеба на каждого работника, за полные выхода за год - одну тонну зернофуража. Оказывать другие услуги по льготным ценам.

Указанными льготами пользуются все работники ЗАО «Искра». При увольнении за работниками указанные выше льготы по итогам года не сохраняются (за исключением увольнения по следующим основаниям: призыв на срочную службу в ВС России, смерть работника).

3) Работодатель обязуется оказывать материальную помощь в размере 6000 рублей на похороны пенсионерам и работникам акционерного общества;

4) В случае несвоевременной выплаты или невыплаты суммы, необходимой для погашения кредита, взятого в банке, если поручителем выступило ЗАО «Искра», не начислять премиальную оплату за данный месяц.

5) Взыскивать с Работника нанесенный по его вине материальный ущерб.

6) За добросовестную работу, выполнение норм выработки, соблюдения правила внутреннего трудового распорядка, отсутствие дисциплинарных взысканий для рабочих и служащих ЗАО «Искра» начислять премию из фонда заработной платы до 100%.

За появление на рабочем месте Работника в состоянии опьянения, брак в работе, невыполнение указаний руководителей, хищение, использование техники в личных целях без разрешения администрации, нарушения по линии ГИБДД и другие нарушения – виновным не начислять премию по итогам месяца, по итогам года до 100%.

Оплата труда руководящих работников и специалистов производится на основании должностных окладов. Должностные оклады руководящим работникам и специалистам ЗАО «Искра» устанавливаются в зависимости от планового объема реализации сельскохозяйственной продукции, а руководящим работникам и специалистам отделений, ферм, сельскохозяйственных участников планового объема производства сельскохозяйственной продукции.

Далее следует подробно рассмотреть, как осуществляется учет оплаты труда на предприятии ЗАО «Искра».

Главному бухгалтеру ЗАО «Искра» установлен оклад в размере 27 500 руб. в месяц. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю (5 рабочих дней по 8 часов). Оплата труда осуществляется с учетом нормы рабочих часов за календарный год.

Норма рабочих часов была выполнена. Сотрудник имеет одного ребенка. Далее необходимо начислить и выдать заработную плату, учитывая все удержания. Районный коэффициент и северная надбавка составляют 30%.

Алгоритм расчета районного коэффициента и северной надбавки:

$27\,500 \text{ руб.} \cdot 30\% + 27\,500 \text{ руб.} \cdot 30\% = 8\,250 \text{ руб.} + 8\,250 \text{ руб.} = 16\,500 \text{ руб.}$

Начисленная сумма заработной платы будет равняться:

$27\,500 \text{ руб.} + 16\,500 \text{ руб.} = 44\,000 \text{ руб.}$

Следующим шагом необходимо удержать НДФЛ с заработной платы. У главного бухгалтера один ребенок, поэтому следует уменьшить налогооблагаемую сумму на 1400 руб.:

$(44\,000 \text{ руб.} - 1\,400 \text{ руб.}) \cdot 13\% = 5\,538 \text{ руб.}$

Сумма выданной заработной платы составит:

$44\,000 \text{ руб.} - 5\,538 \text{ руб.} = 38\,462 \text{ руб.}$

Далее необходимо рассчитать страховые взносы:

1) Отчисления в Пенсионный Фонд России составляют 22%: $38\,462 \text{ руб.} \cdot 22\% = 8\,461,64 \text{ руб.}$

2) Отчисления в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования составляют 5,1 %: 38 462 руб. * 5,1% = 1 961,56 руб.

3) Отчисления в фонд социального страхования составляют 2,9%: 38 462 руб. * 2,9% = 1 115,40 руб.

Общая сумма страховых взносов составит (30%):

8 461,64 руб. + 1 961,56 руб. + 1 115,40 руб. = 11 538,60 руб.

Типовые проводки отражены в таблице 25.

Таблица 25 – Хозяйственные операции по учету заработной платы

Содержание хозяйственных операций	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата работнику основного производства	44 000	20	70
Удержан НДФЛ из заработной платы работника с учетом вычета на детей	5 538	70	68
Перечислена заработная плата работнику	38 462	70	51
Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в Фонд социального страхования	1 115,40	20	69-1
Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования	1 961,56	20	69-3-1
Начислены страховые взносы с заработной платы работников в части, подлежащей перечислению в Пенсионный фонд	8 461,64	20	69-2-2
Перечислены страховые взносы		69	51

Работнику основного производства предоставлен отпуск с 1 февраля 2017 г. продолжительностью 28 календарных дней. Расчетным периодом является – 1 февраля 2016 г. по 31 января 2017 г. (период за последние 12 календарных месяцев). Начисленные выплаты, учитываемые при расчете отпускных, за расчетный период составляют 288 000 руб.

1) Сумма среднего дневного заработка составит:

$288\,000 / 12 / 29,3 = 819,11$ руб.

2) Сумма отпускных составит:

$819,11 * 28 \text{ дней} = 22\,935,08$ руб.

3) Сумма удержания НДФЛ с отпускных будет равна:

22 935,08 руб. * 13% = 2 981,56 руб.

Начисление указанных сумм отражено записями в таблице 26.

Таблица 26 – Хозяйственные операции по учету отпускных

Содержание хозяйственных операций	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислены отпускные	22 935,08	20	96
Удержан НДФЛ с отпускных	2 981,56	96	68
Перечислены отпускные	19 953,52	96	51

Экономист ЗАО «Искра» работает по режиму 5-дневной рабочей недели с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), 40 часов в неделю. В понедельник 13 февраля сотрудник почувствовал себя плохо и обратился в больницу, где ему был выдан листок нетрудоспособности с освобождением от работы с 13 по 24 февраля.

1) Стаж работника составляет 12 лет, 5 месяцев и 8 дней.

2) Совокупный доход за 2016 год составлял – 290 000 руб., за 2017 г. – 307 200 руб.

Таким образом, сумма дохода за два года равняется 597 200 руб.

Данные величины не превышают максимальную величину базы, установленной для исчисления страховых взносов (в 2016 г. - не более 718 000 руб., в 2017 г. – не свыше 755 000 руб.)

По представленному больничному листу пособие по временной нетрудоспособности рассчитывается за 12 дней освобождения.

Так как трудовой стаж работника превышает 8 лет, то пособие выплачивается в 100% размере от среднего заработка.

При расчете пособия по временной нетрудоспособности следует использовать формулу:

$$П = 597\,200 \text{ руб.} / 730 \times 100\% \times 12 \text{ дн.} = 9\,813,70 \text{ руб.}$$

где P – пособие по временной нетрудоспособности;

597 200 – доход работника в расчетном периоде (2 пред-х года);

730 – неизменная величина;

100% – размер пособия в процентах;

12 – количество дней нетрудоспособности, подлежащих оплате.

В первые три дня болезни сумма уплачивается за счет работодателя:
 $817,80 * 3 = 2\,453,5$ руб.

В последующие дни сумма уплачивается за счет средств бюджета ФСС РФ: $817,80 * 9 = 7\,360,2$ руб.

Начисление указанных сумм в бухгалтерском учете отражается записями, представленными в таблице 27.

Таблица 27 – Хозяйственные операции по учету пособия по временной нетрудоспособности

Содержание хозяйственных операций	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
Начислено пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня болезни работника	9 813, 70	20	70
Начислено пособие по временной нетрудоспособности, выплачиваемое за счет средств ФСС РФ	2 453,5	69-1	70
Перечислено пособие по временной нетрудоспособности работнику	7 360,2	70	51

Работница организации до февраля 2017 г. находилась в отпуске по уходу за ребенком. С марта 2017 г. вышла на работу. Суммарный годовой доход не превышает 350 000 руб. Начисленная работная плата за март составила 26 000 руб. Сотрудница предоставила в бухгалтерию организации заявление о предоставлении стандартного вычета на трех несовершеннолетних детей.

Стандартные вычеты должны быть предоставлены в марте за 3 месяца.

1) Доход, который облагается за 3 мес. составляет: 26 000 руб.

2) Стандартные вычеты за 3 мес.: (1400 руб. + 1400 руб. + 3000 руб.) * 3 мес. = 17 400 руб.

3) Налоговая база составляет: $26\,000 - 17\,400 = 8\,600$ руб.

4) Удержан НДФЛ с полученной налоговой базы: $8\,600 * 13\% = 1\,118$ руб.

5) Выданная заработная плата за март составит: $26\,000 - 1\,118$ руб. = 24 882 руб.

3 Совершенствование организации учета расчетов с персоналом по оплате труда ЗАО «Искра»

3.1 Совершенствование аналитического учета оплаты труда ЗАО «Искра»

В ЗАО «Искра» правила ведения бухгалтерского учета документально закреплены в учетной политике организации, которая способствует формированию полной, объективной и достоверной финансовой информации об ее деятельности.

Согласно Положению об учетной политике ЗАО «Искра»:

- 1) В хозяйстве применяет журнально-ордерную форму учета с ведением главной книги;
- 2) В работе использует первичные учетные документы, представленные в альбомах унифицированных форм первичной документации;
- 3) Распределение должностных обязанностей между работниками бухгалтерии произведено с учетом квалификационного уровня и практического опыта работы;
- 4) Для обеспечения высокого качества и своевременности учетной работы в хозяйстве разработан график документооборота;
- 5) При ведении бухгалтерского учета ЗАО «Искра» руководствуется "Планом счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности предприятий, утвержденным 31 октября 2000 года за № 94н с последующими изменениями и дополнениями.

Организация заработной платы на предприятии определяется тремя взаимосвязанными и взаимозависимыми элементами, а именно тарифной системой, нормированием труда и формами оплаты труда.

По мере проведения организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, подлежат своевременной замене действующие нормы выработки, времени, обслуживания и нормативы

численности в зависимости от эффективности проведенных организационно-технических мероприятий.

Подлежат пересмотру устаревшие нормы выработки времени, обслуживания и нормативы численности на работы, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, увеличения объема производства, роста профессионального мастерства и совершенствования производственных навыков рабочих.

В этих случаях нормы пересматриваются в сроки и в размерах, устанавливаемых директором ЗАО, и утверждаются в установленном порядке.

Предприятие ведет бухгалтерский учет автоматизированным способом с применением компьютерной программы «БЭСТ-5», которая позволяет экспортировать данные учетно-аналитической системы управления затратами на оплату труда, выполнять функции по ведению финансового статистического и налогового учета, а также формировать различного рода отчетности. Однако данная система позволяет проводить операции по начислению только основной заработной платы. Расчет дополнительных выплат (таких как, оплата очередных отпусков, выплаты за непроработанное время, перерывов на работе кормящих матерей и др.) производится не автоматизированным способом, что влечет за собой погрешности.

Аналитический учет расчетов по оплате труда и начислению заработной платы ведется по каждому работнику в расчетно-платежных ведомостях и лицевых счетах открываемых на каждого работника и осуществляется по следующим основным направлениям:

- по каждому работнику независимо от времени его работы на предприятии;
- по видам начислений;
- по источникам выплат;
- по структурным подразделениям;

– по видам выпускаемой продукции, оказываемых услуг, выполняемых работ.

Также к документам аналитического учета заработной платы относятся налоговая карточка по учету доходов и налогу на доходы физических лиц, расчетно-платежные ведомости.

Так как ЗАО «Искра» является сельскохозяйственным предприятием, расчеты с персоналом по оплате труда имеют некоторые особенности, связанные с длительным циклом производства и сезонностью работ. Полное формирование результатов деятельности предприятия осуществляется только в конце года и, как следствие, предполагает выплату вознаграждений работникам по результатам года.

Среди основных направлений совершенствования учета труда и заработной платы в ЗАО «Искра», призванных усилить учет и контроль над мерой труда и потребления, следует отметить проблему совершенствования всей системы первичного учета.

При формировании рабочего плана счетов следует предусмотреть возможность получения информации о постоянных и переменных затратах по видам продукции с учетом специфики деятельности сельскохозяйственного предприятия, в то время как действующий План счетов ориентирован на группировку расходов по экономическим элементам и статьям калькуляции. Поэтому для повышения информативности управленческого учета предприятиях рекомендуется открытие специальных субсчетов и аналитических счетов в составе синтетических счетов.

В соответствии с Планом счетов учет расчетов с работниками организации по всем видам оплаты труда, в том числе по премиям, осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Начисляемые оплата труда, премия, пособие по временной нетрудоспособности отражают по кредиту 70 счета, выплата работнику, сумма удержанного налога, вовремя не возвращенный подотчетным лицом аванс, сумма за нанесенный материальный ущерб, брак, задолженность по выданному

займу, по исполнительному документу в пользу физического и юридического лица.

К данному счету рекомендуем открыть следующие субсчета:

- 1) 70-1 «Расчеты со штатными работниками»;
- 2) 70-2 «Расчеты с совместителями»;
- 3) 70-3 «Расчеты по трудовым соглашениям»;
- 4) 70-4 «Расчеты по договорам гражданско-правового характера»;
- 5) 70-5 «Расчеты по возмещению материального ущерба».

Ведение субсчетов позволит предприятию наиболее полно, точно и своевременно отражать фактические затраты по оплате труда в сельском хозяйстве с учетом современных стандартов построения документации.

Большое значение имеет повышение оперативности учета труда и выработки каждого работника предприятия ЗАО «Искра». Реализация этого направления в практической деятельности предприятия связана с внедрением автоматизированных подходов для учета и анализа использования рабочего времени, комплексной автоматизации учета начислений всех видов выплат, включая отпускные, и формирования всех расчетно-платежных документов, использования автоматизированных справочных систем для информирования руководства организации и работников по всем вопросам расчетов по оплате труда.

Также, в организации бухгалтерского учета труда и заработной платы на предприятии были выявлены следующие недостатки:

- 1) в организации отсутствует график документооборота;
- 2) в бухгалтерском учете предприятия встречаются ошибки, связанные с расчетом пособий по временной нетрудоспособности, отпускных и средней заработной платы;
- 3) дополнительная заработная плата выплачивается через кассу предприятия, в то время как дополнительная заработная плата – через кассу предприятия.

Основным направлением совершенствования учета труда и заработной платы является ведение расчетов с рабочими и служащими по оплате труда через учреждения Сбербанка. Это способствует повышению культуры расчетов, а также максимальной экономии времени рабочих и служащих предприятия.

Большое значение также будет иметь дальнейшее совершенствование документооборота по учету выработки и заработной платы, в частности, сокращение количества первичных документов на основе автоматизации первичного учета. Причиной этого является частые отклонения от сроков сдачи первичных документов главному бухгалтеру, и как следствие главный бухгалтер не успевает быстро и оперативно обрабатывать их. Это ведет за собой задержку выплат заработной платы сотрудника, что оказывает негативное эмоциональное воздействие на работников, снижая их трудовую дисциплину и уровень производительности труда.

В целях устранения недостатков учёта расчётов с персоналом по оплате труда необходимо составить план документации и документооборота. В плане документации перечисляют документы, которые необходимы для организации учёта хозяйственных операций и оформляют расчёт нужд в бланках, определяют перечень документов, формы которых создаются самостоятельно.

Далее формируют график документооборота. При создании графика должны быть соблюдены следующие требования:

- первичные учетные документы, которые принимаются бухгалтерией, должны иметь все необходимые реквизиты;
- при приемке документов нужно проверять точность и правильность арифметических вычислений;
- все без исключения корректировки в документах должны быть заверены подписями лиц, ответственных за их формирование с указанием даты корректировки.

Целесообразная организация документооборота стимулирует сроки формирования бухгалтерской финансовой отчетности, увеличивает

своевременность ведения бухгалтерского учета, которая необходима при управлении организацией.

После того, как график будет составлен все члены трудового коллектива, принимающие участие в документообороте на предприятии, должны получить соответствующую выписку, в которой будет прописана мера ответственности каждого сотрудника при неисполнении требований предусмотренных документооборотом. В случае внедрения в хозяйственную деятельность рационализации документооборота, будут достигнуты более быстрые сроки составления бухгалтерской отчетности, повысится оперативность бухгалтерского учета.

Заключение договора с коммерческим банком по зарплатному проекту, осуществление выдачи основной и дополнительной заработной платы путем зачисления ее на лицевые счета, приведет к сокращению объема кассовых операций, сохранится конфиденциальность информации о размерах заработной платы сотрудников, а также сократятся расходы по банковскому обслуживанию, транспортные расходы и расходы по охране доставки денежных средств на предприятие.

Для облегчения и ускорения бухгалтерского учета на предприятии, можно внедрить новую версию «1С: Бухгалтерии-8.1». В новой версии «1С: Бухгалтерии-8.1», есть ряд улучшений:

- усовершенствован пользовательский интерфейс для работы с такими часто используемыми формами как банковская выписка и платёжное поручение;
- упрощена процедура загрузки курсов валют и адресных классификаторов, ввода начальных остатков основных средств, сведений о счёте в банке;
- разработана процедура контроля ввода вида операции – одного из определяющих реквизитов документа;
- любой документ открывается на первой заполненной закладке.

При устранении недостатков, будет возможно более точное, полное и своевременное отражение хозяйственной деятельности общества по учету заработной платы, а также обеспечение достаточной уверенности в достоверности бухгалтерской отчетности.

Таким образом, совершенствование учета заработной платы позволит предприятию вести более качественный учет, обеспечит оперативность и своевременность получения заработной платы персоналом предприятия.

3.2 Разработка комплексной системы премирования персонала ЗАО «Искра»

Оплата труда всего персонала ЗАО «Искра» производится в соответствии с Положением об оплате труда и премировании рабочих, руководящих работников, специалистов и служащих.

Начисление заработной платы работников производится централизованно по данным табельного учета и нарядам рабочих-сдельщиков.

Источником выплаты заработной платы и премий работникам служит фонд оплаты труда (ФОТ), образуемый от реализации товаров и услуг, производимых ЗАО «Искра». В него включается основная и дополнительная оплата труда, премиальный фонд.

Рассматривая существующую систему премирования ЗАО «Искра» следует отметить, что производящие цеха, в первую очередь, отвечают за своевременное выполнение и достижение плана работ, а также снижение себестоимости. Премирование сотрудников обслуживающих цехов, как и сотрудников всей организации, зависит от сроков выполнения производственного задания, перевыполнение норм труда, утвержденных планом производства работ, и производится одинаково для всех подразделений организации, вне зависимости от нормы выработки других отделов. Премия начисляется произвольной формой, руководителем предприятия.

Основными критериями оценки действующей системы премирования выступают конечные результаты деятельности, представленные на рисунке 6.



Рисунок 6 – Критерии оценки труда работников ЗАО «Искра»

В ходе проведения анализа оплаты труда было выявлено, что темп роста заработной платы опережает темп роста производительности труда работников предприятия. Это означает, что существующая в ЗАО «Искра» система стимулирования не привязана к показателям производительности труда:

- 1) Действующая система организации премирования является уравнительной, имеет гарантированный характер оплаты труда и слабый стимулирующий характер;
- 2) Существует необходимость постоянного пересмотра окладов, тарифных ставок, размеров премирования с учетом инфляции.

Для повышения эффективности работы сотрудников следует разработать положение о премировании работников предприятия, которое должно регулироваться такими мероприятиями как:

- совершенствование нормирования труда на основе всестороннего анализа его состояния по видам работ и профессиям работников и пересмотра устаревших норм труда;

- проведение подробного анализа и пересмотра (других) выплат за выполненную работу и отработанное время (совместительство, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, ученические, расширение зоны обслуживания и другие), повышение требований к условиям их установления;

- пересмотр размеров и условий установления доплат за совмещение профессий (должностей) и надбавок к тарифным ставкам и окладам рабочих за профессиональное мастерство.

Пересмотр системы премирования работников предприятия требует уточнения показателей, шкал дифференциации размеров доплат и надбавок, а также улучшения порядка их применения.

Совершенствование системы премирования работников должно быть ориентировано на решение задач по усилению стимулирующей роли премий в достижении показателей, обеспечивающих рост рентабельности, объёмов реализации продукции, а также выполнение планов по повышению производительности труда, экономии всех видов материальных, трудовых и финансовых ресурсов с учётом влияния соответствующих групп на данные показатели.

Премирование работников должно производиться за создание условий, не допускающих каких-либо срывов и неполадок производственного процесса.

Размер премий может изменяться каждый месяц, в зависимости от выполнения соответствующих показателей премирования. В рамках данного подхода следует:

- 1) Оптимизировать существующую систему стимулирования рабочих.

Для того чтобы устранить недостатки в существующей системе премирования рабочих предлагается внедрить систему понижающих и повышающих коэффициентов качества труда. Для этого мастерам смен необходимо вести ежедневный экран работы исполнителей по системе управления качеством труда. В таблице 28 приведен перечень показателей качества труда. Форма экрана приведена в приложении Д.

Таблица 28 – Перечень показателей качества труда

Показатели	Коэффициент снижения (повышения)
1	2
1. Показатели, снижающие качество труда	
1.1. Нарушение установленного порядка ведения технологического процесса (нарушение установленных правил и инструкций)	0,3
1.2. Некачественное оформление и содержание технической документации (журналов, паспортов, диаграмм и т.д.)	0,1
1.3. Грубое нарушение ведения техпроцессов, ТБ, которое привело к аварии, выпуск брака, тяжелым несчастным случаям	1,0
1.4. Брак продукции, допущенный по вине рабочего	0,3
1.5. Возврат продукции от заказчика (за каждый случай)	0,05
1.6. Перерасход сырья, материалов по вине рабочего	0,3
1.7. Нарушение правил ТБ (за каждый случай)	0,2
1.8. Невыполнение распоряжения мастера (за каждый случай):	
- письменного	1,0
- устного	0,2
1.9. Наличие простоя оборудования по вине обслуживающих (вспомогательных) рабочих за каждый случай	0,3
1.10. Выход из строя оборудования, приспособлений, инструмента по вине рабочего	0,3
1.11. Некачественная подготовка оборудования к работе, ремонту	0,2
1.12. Нарушение правил ВТР: опоздания, преждевременное окончание работы, отсутствие на рабочем месте и т.д. (за каждый случай)	0,1
1.13. Работа на неисправном оборудовании и несоответствующем технологической точности (за каждый случай)	0,3
1.14. Прогул	1,0
1.15. Появление на работе в нетрезвом состоянии	1,0
2. Показатели, повышающие качество труда	
2.1. За подготовку, внедрение предложений по улучшению качества, совершенствованию технологических процессов, экономии сырья, материалов, энергетических ресурсов	0,05
2.2. За выявление устранения и принятие мер к устранению нарушений и отступлений от правил и норм по охране труда и техники безопасности (за каждый случай)	0,05

Коэффициенты, отраженные в таблице 28, должны учитываться при расчете премии, выплачиваемой в соответствии с Положением о премировании.

В таблице 29 представлена шкала количественной оценки качества труда.

Таблица 29 – Шкала количественной оценки качества труда

Коэффициент качества труда за месяц	Значение коэффициента	Размер снижения или повышения премии в % от исходного по премиальному положению
1. Понижающий коэффициент	1 и ниже	50
	1-2	60
	2,1-3	70
	3,1-4	80
	4,1-5	90
	5,1 и выше	100 (премия не выплачивается)
2. Повышающий коэффициент	0,05	5
	0,1	10

По окончании месяца данные по качеству труда суммируются, по цеху оформляется распоряжение начальника цеха, которое направляется в бухгалтерию организации и является основанием для повышения или снижения премии, выплачиваемой по положению, индивидуально для каждого работника.

2) Разработать Положение о формировании фонда стимулирования руководителей, специалистов, служащих ЗАО «Искра».

К таким подразделениям как бухгалтерия, экономический отдел, юридический отдел, служба управления персоналом, а также к руководителям, специалистам служащих цехов, результат которых образуется только коллективным трудом, имеет смысл в большей степени премировать за коллективный показатель – выполнение плана по прибыли и в меньшей степени за индивидуальные показатели подразделений.

Процент премии будет начисляться на тарифный фонд (должностной оклад) плюс компенсирующие доплаты за вредность, ночные часы и праздничные дни.

В соответствии с проектируемым Положением о формировании фонда стимулирования устанавливаются следующие показатели и условия премирования.

1) Руководящие работники объединения (генеральный директор, заместители генерального директора, главный инженер, зам. главного инженера, главный бухгалтер, руководители, специалисты, служащие всех

отделов управления) премируются за выполнение плана по прибыли в размере 50% по организации.

За каждый процент перевыполнения плана по прибыли, установленный размер премии увеличивается на 1%, но не более 25%. Максимальный размер премии устанавливается 75%. При невыполнении плана по прибыли установленный размер премии корректируется на фактический процент выполнения.

Премирование руководящих работников, руководителей, служащих, специалистов производится ежемесячно. Учет выполнения показателей ведется нарастающим итогом с начала года. Показатели премирования руководителей и специалистов представлены в таблице 30.

Таблица 30 – Показатели премирования руководителей и специалистов

Показатели премирования	Размер премии, %	Итого, %	Максимальный размер премии, %
1. За выполнение плана по прибыли	25		75
За каждый процент перевыполнения плана по прибыли	1	25	
2. Соблюдение сметы расходов	12,5		
3. Экономия затрат	12,5		

2) Премирование руководителей, специалистов, служащих обслуживающего отдела производится ежемесячно за выполнение следующих показателей.

За каждый процент перевыполнения плана по прибыли, установленный размер премии за данный показатель премирования увеличивается на 1%, но не более 25%. При невыполнении плана по прибыли установленный размер премии за выполнение плана по прибыли корректируется на фактический процент выполнения.

3) Руководители, специалисты, служащие основных цехов (цех животноводства, цех растениеводства, цех механизации) премируются ежемесячно: за выполнение плана по прибыли цехом в размере 30%, 40%, 50%. Максимальный размер премии устанавливается 75%.

В таблице 31 отражены показатели премирования руководителей и специалистов основных цехов.

Таблица 31 – Показатели премирования руководителей и специалистов основных цехов

Показатель премирования	Размер премии, %	Максимальный размер премии, %
1.Выполнение производственного (нормированного) задания от 100% до 102 %	30	75
1.1.Выполнение производственного (нормированного) задания от 103% до 110 %	40	
1.2. Выполнение производственного (нормированного) задания от 111% и выше	50	
2.Отсутствие неплановых расходов по вине работников	25	

4) Премирование руководителей, специалистов, служащих вспомогательных цехов производится ежемесячно за каждый показатель отдельно: за выполнение плана по прибыли по объединению в размере 50% от общей суммы премии. Остальные 50% за выполнение установленных показателей по каждому цеху в отдельности. За каждый процент перевыполнения плана по прибыли, установленный размер премии увеличивается на 1%, но не более 25%.

Показатели премирования руководителей и специалистов вспомогательных цехов представлены в таблице 32.

Таблица 32 – Показатели премирования руководителей и специалистов вспомогательных цехов

Цехи	Показатели премирования	Размер премии, %		За каждый процент перевыполнения плана по прибыли 1%	Максимальный размер премии, %
		в %	за выполнение плана по прибыли		
1	2	3	4	5	6
Ремонтные мастерские	1. Своевременное выполнение нормированного задания по ремонту	15	25	25	75
	2.Отсутствие неплановых ремонтов по вине работников (обеспечение качества ремонта)	10			

Окончание таблицы 32

1	2	3	4	5	6
Автомобильный парк	1.Содержание автомобиля в исправном состоянии (по вине водителя)	15	25	25	75
	2.Своевременная доставка грузов на объекты соответствующего качества	10			
Машинно-тракторный парк	1.Выполнение планового коэффициента выхода машин на линию	15	25	25	75
	2.Содержание техники в хорошем техническом и исправном состоянии	5			
	3.Наличие экономии ГСМ	5			
Энергетические производства	1.Расход электроэнергии в пределах лимита	15	25	25	75
	2.Соблюдение сметы расходов	10			

При невыполнении плана по прибыли установленный размер премии корректируется на фактический процент выполнения.

5) Премирование руководителей, специалистов, служащих участков производится ежемесячно за каждый показатель отдельно: за выполнение плана по прибыли в размере 50% от общей суммы премии. Остальные 50% за выполнение установленных показателей по каждому участку в отдельности.

За каждый процент перевыполнения плана по прибыли, установленный размер премии увеличивается на 1%, но не более 25%. В таблице 33 отражены показатели премирования руководителей и специалистов участков.

Таблица 33 – Показатели премирования руководителей и специалистов участков

Цехи	Показатели премирования начальников вспомогательных цехов	Размер премии, %		За каждый процент перевыполнения плана по прибыли 1%	Максимальный размер премии, %
		в %	за выполнение плана по прибыли		
1	2	3	4	5	6
Участок по снабжению и сбыту	1. Своевременная поставка сырья и материалов согласно заявок	15	25	25	75
	2. Соблюдение сметы расходов	10			
Столовая	1. Отсутствие жалоб на качество обслуживания и качество приготовления пищи	15	25	25	75

Окончание таблицы 33

1	2	3	4	5	6
Столовая	2. Соблюдение норматива затрат на рацион питания	10			
Канцелярия	1.Своевременная обработка и учет документации	15	25	25	75
	2.Соблюдение сметы расходов	10			
Склады	1.Своевременный учет поступающих материальных ценностей	15	25	25	75
	2.Соблюдение правил складирования и выдачи материалов, с учетом обеспечения сохранности материальных ценностей	10			

При невыполнении плана по прибыли установленный размер премии корректируется на фактический процент выполнения.

Рассмотрим пример начисления заработной платы сотруднику предприятия ЗАО «Искра» с учетом поправочного коэффициента:

Оплата труда работников, занятых на работах в подсобных производствах производится по сдельно-премиальной системе оплаты труда.

В мае 2016 года работник по обслуживанию станков и оборудования подсобного производства обслужил 42 единицы техники. Стоимость одной единицы обслуживания составляет 1200 рублей, из которых 50% оплачивается сотруднику.

Для того чтобы получить премию в конце месяца, работнику необходимо было обслужить более 35 единиц техники.

Премия за обслуженную единицу оргтехники сверх нормы увеличивается на 5%.

Расчет заработной платы составит:

1) $1200 * 42$ рублей = 50 400 руб. – сумма обслуженного сотрудником оборудования

2) $50\,400 / 2 = 25\,200$ руб.

3) $42 - 35 = 7$ единиц обслужено сверх нормы

4) $1200 * 5\% * 7 = 420$ руб. – премия сотрудника

5) $25\,200 + 420 = 25\,620$ руб. – сумма заработной платы без вычета НДФЛ

6) $25620 * 13\% = 25620 - 3330,6 = 22289,4$ руб. – сумма заработной платы за вычетом НДФЛ.

Однако при вводе в эксплуатацию установлен производственный брак 3 единиц техники. Данные недостатки признаны исправимым браком. Для приведения техники в рабочее состояние потребовалось заменить ряд деталей, что привело к перерасходу материалов.

В связи с этим по окончании месяца данные экрана качества труда суммируются, по цеху оформляется распоряжение начальника цеха, которое направляется в бухгалтерию организации.

В экране работ будут указаны следующие основания:

- 1) Брак продукции, допущенный по вине рабочего - 0,3
- 2) Перерасход сырья, материалов по вине рабочего - 0,3

Суммарный понижающий месячный коэффициент качества труда составит – 0,6. Данный показатель ниже 1, а это значит, что работник лишается премии в размере 50%.

Расчет заработной платы составит:

1) $1200 * 42$ рублей = 50 400 руб. – сумма обслуженного сотрудником оборудования

2) $50\ 400 / 2 = 25\ 200$ руб.

3) $42 - 35 = 7$ единиц обслужено сверх нормы

4) $1200 * 5\% * 7 = 420$ руб. – премия сотрудника

5) $1200 * 5\% * 7 * 50\% = 210$ руб. – премия сотрудника с учетом поправочного коэффициента

6) $25\ 200 + 210 = 25410$ руб. – сумма заработной платы без вычета НДФЛ

7) $25410 * 13\% = 25410 - 3303,3 = 22106,7,4$ руб. – сумма заработной платы за вычетом НДФЛ.

Для осуществления мероприятий по повышению стимулирования работников ЗАО «Искра» в таблице 34 приведен график внедрения системы.

Таблица 34 – График внедрения системы повышения стимулирования работников ЗАО «Искра»

Наименование	Исполнитель	Срок исполнения	Стоимость, руб.
1. Ознакомление работников с новой организацией оплаты и стимулирования труда	Экономист по труду	I кв	-
2. Утверждение нового «Положения о формировании фонда стимулирования руководителей, специалистов и служащих ЗАО «Искра» генеральным директором	Экономист по труду	I кв	-
3. Внедрение новой системы поэтапно в подразделениях	Экономист по труду	II кв.	-
4. Проведение мониторинга и при необходимости внесение в систему корректировок	Экономист по труду	IV кв.	-

Учет системы премирования работников предприятия должен быть организован таким образом, чтобы способствовать повышению результативности труда, улучшению организации труда, полному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины.

Внедряемая система обеспечит:

- 1) зависимость переменной части заработной платы от индивидуальных результатов труда;
- 2) гибкое реагирование на изменение результатов хозяйственной деятельности организации;
- 3) создание возможности для увеличения размера своей заработной
- 4) платы по сравнению с предыдущей системой;
- 5) повышение мотивации труда рабочих за счет установленных индивидуальных показателей работы.

Реализация мероприятий, направленных на эффективное повышение использования трудовых ресурсов позволит устранить недостатки в существующей системе, повысить производительность труда и качество выполняемых работ, стимулировать работников на выполнение работ повышенной сложности, т.е. будет соблюдаться расчет заработка в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов труда. Следовательно, увеличится чистая прибыль организации и рентабельность продаж, т.е. повысится эффективность хозяйственной деятельности.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день особая роль в развитии производства отводится заработной плате, так как оплата труда должна быть увязана с повышением производительности труда, улучшением организации нормирования труда, полным использованием рабочего времени, укреплением дисциплины труда, повышением качества продукции, работ, услуг.

В своей повседневной деятельности ЗАО «Искра» руководствуется законами, указами, положениями, инструкциями и рекомендациями высших органов государственной власти РФ по вопросам учета, а также решениями местных органов власти и внутренними распоряжениями руководителя организации при соблюдении приоритета законодательных актов.

Бухгалтерский учет в ЗАО «Искра» ведется в соответствии с законом «О бухгалтерском учете», положением по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации, положениями по бухгалтерскому учету, планом счетов финансово-хозяйственной деятельности организации и инструкцией по его применению. В ЗАО «Искра» правила ведения бухгалтерского учета документально закреплены в учетной политике организации.

По результатам проведенного анализа можно сформулировать следующие основные выводы:

- 1) анализ основных экономических показателей деятельности показал, что в целом деятельность предприятия оценивается положительно;
- 2) в отчетном году баланс ЗАО «Искра» являлся неликвидным, в то время как в 2015 г. относился к абсолютно ликвидным;
- 3) анализ динамики коэффициентов финансовой устойчивости позволяет сделать вывод, что финансовое состояние предприятия в 2016 г. оценивается как неустойчивое по сравнению с предыдущими отчетными периодами, уменьшаются в динамике коэффициенты автономии, финансовой

независимости и увеличивается значения финансового рычага, что является неблагоприятным фактором для финансового состояния предприятия;

4) анализ деловой активности ЗАО «Искра» показал, что в 2015 г. произошло ускорение оборачиваемости активов, расширение имущественного потенциала предприятия. В 2014 и 2016 гг. объем реализации продукции и прибыль предприятия растет медленнее совокупного капитала, что снижает рентабельность деятельности;

5) темп роста выручки в 2016 г. отстает от темпа роста себестоимости;

6) в 2016 г. финансовое состояние данного предприятия ухудшилось, о чем свидетельствует уменьшение значения Z-счета, однако, вероятность банкротства отсутствует.

Проведенный анализ трудовых ресурсов и фонда заработной платы выявил следующие проблемы:

1) отмечается снижение производительности труда работников предприятия за отчетный период по сравнению с увеличением заработной платы;

2) анализ организации учета выявил отсутствие графика документооборота по оплате труда;

3) в бухгалтерском учете предприятия встречаются ошибки, связанные с расчетом пособий по временной нетрудоспособности, отпускных выплат и средней заработной платы;

4) основная заработная плата выплачивается перечислением на лицевые счета, в то время как дополнительная заработная плата – через кассу предприятия;

5) действующая система премирования работников является уравнительной, имеет гарантированный характер оплаты труда и слабый стимулирующий характер.

Для совершенствования учета расчетов с персоналом по оплате труда были предложены следующие мероприятия:

1) ввести аналитические счета к счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», которые позволят предприятию наиболее полно, точно и своевременно отражать фактические затраты труда и его оплату;

2) выплачивать дополнительную заработную плату путем перечисления на лицевой счет работника наряду с основной заработной платой через учреждения Сбербанка;

3) разработать план документации и документооборота по оплате труда;

4) внедрить новую версию программы «1С: Бухгалтерии-8.1» для облегчения и ускорения бухгалтерского учета на предприятии;

5) разработать комплексную систему материального стимулирования.

Таким образом, реализация предложенных мероприятий позволит обеспечить опережающий рост производительности труда, повысить качество выполняемых работ, укрепить трудовую дисциплину, реализовав при этом стимулирующую функцию заработной платы в большем объеме.

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

ДЗ – дневной заработок

Дт – дебет

ЗАО – закрытое акционерное общество

Кт – кредит

КТУ – коэффициент трудового участия

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

НДС – налог на добавленную стоимость

НДФЛ – налог на доходы физических лиц

РФ – Российская Федерация

ст. – статья

Т. е. – то есть

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации

ФСС – фонд социального страхования

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1) Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

2) Гражданский кодекс Российской Федерации В 4 ч. Ч 1 от 26.01.1996 № 14-ФЗ (принят ГД ФС РФ 22.12.1995), (ред. 23.05.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

3) Гражданский кодекс Российской Федерации В 4 ч. Ч 2 от 26.01.1996 № 14-ФЗ (принят ГД ФС РФ 22.12.1995), (ред. 23.05.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

4) Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 02.06.2016) (с изм. и доп. вступ. в силу с 13.06.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

5) Налоговый кодекс Российской Федерации В 2 ч. Ч 1 от 05.08.2000 № 117-ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.07.2000), (ред. от 13.04.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

6) Налоговый кодекс Российской Федерации В 2 ч. Ч 2 от 05.08.2000 № 117-ФЗ (принят ГД ФС РФ 19.07.2000), (ред. от 13.04.2016) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

7) Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

8) Федеральный закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) «О бухгалтерском учете» [Электронный ресурс]: федер. закон от 06.12.2011 N 402-ФЗ ред. от 04.11.2014// СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

9) Федеральный закон от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

10) Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

11) Федеральный закон от 16.07.1999 N 165-ФЗ (ред. от 01.12.2014) "Об основах обязательного социального страхования" [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

12) Федеральный закон от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 14.12.2015) «О минимальном размере оплаты труда» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

13) Федеральный закон от 28.06.2013 N 134-ФЗ (ред. от 29.06.2015) "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части противодействия незаконным финансовым операциям" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2015) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

14) Федеральный закон от 15.12.2001 N 167-ФЗ (ред. от 14.12.2015) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

15) Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

16) Федеральный закон от 01.03.2008 N 18-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях повышения размеров отдельных видов социальных выплат и стоимости набора социальных услуг» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

17) Федеральный закон от 30.06.2006 N 90-ФЗ (ред. от 22.12.2014) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

18) Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

19) Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

20) Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

21) Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н «Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению» [Электронный ресурс]: План счетов бухгалтерского учета ред. от 08.11.2010 // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

22) Приказ Минфина России от 02.07.2010 N 66н (ред. от 06.04.2015) «О формах бухгалтерской отчетности организаций» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.08.2010 N 18023) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

23) Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении положений по бухгалтерскому учету» (вместе с "Положением

по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации" (ПБУ 1/2008)", "Положением по бухгалтерскому учету "Изменения оценочных значений" (ПБУ 21/2008)")) (Зарегистрировано в Минюсте России 27.10.2008 N 12522) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

24) Постановление Госкомстата РФ от 30.10.1997 N 71а (ред. от 21.01.2003) «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты, основных средств и нематериальных активов, материалов, малоценных и быстроизнашивающихся предметов, работ в капитальном строительстве» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

25) Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

26) Постановление Правления ПФ РФ от 16.01.2014 N 2п (ред. от 04.06.2015) «Об утверждении формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации и на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам, и Порядка ее заполнения" (вместе с "Порядком заполнения формы расчета по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации и на обязательное медицинское страхование в Федеральный фонд обязательного медицинского страхования плательщиками страховых взносов, производящими выплаты и иные вознаграждения физическим лицам (форма РСВ-1 ПФР)» (Зарегистрировано в Минюсте России 18.02.2014 N 31344) [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

27) Письмо Роструда от 14.02.2013 N ПГ/1487-6-1 «Официальные документы» (приложение к «Учет. Налоги. Право»), 2013, N 9 Номер в ИБ 121425 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

- 28) Письмо Роструда от 24.05.2012 N ПГ/3841-6-1 Номер в ИБ 121729 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>
- 29) Федеральная служба государственной статистики – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru>
- 30) Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.krasstat.gks.ru>
- 31) Министерство сельского хозяйства Красноярского края – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://krasagro.ru>
- 32) Официальный сайт закрытого акционерного общества «Искра» – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.zao-iskra.ru>
- 33) Абросимова, Ю.В. Обзор судебной практики по вопросам увольнения / Ю.В. Абросимова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 5. – С. 63 – 71
- 34) Анисимова Е.И. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК: краткий курс лекций для бакалавров направления подготовки «Менеджмент» / Сост.: А.В. Наянов // ФГБОУ ВО Саратовский ГАУ. – Саратов, 2016. – С. 125
- 35) Береза, В. М. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда / В. М. Береза // Вестник КемГУ. – 2013. – № 1. – С. 169–173
- 36) Березкин, И.В. Изменения порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности и пособий по беременности и родам / И.В. Березкин // Заработная плата. – 2016. – № 2. – С.56–59
- 37) Будакова, Н.И. Выплаты в пользу работника и НДФЛ / Н.И. Будакова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 5. – С. 26–34
- 38) Бутакова, Н.М. Анализ финансового состояния предприятий: методические указания к выполнению курсовой работы по дисциплине «Финансовый менеджмент» для студентов образовательной программы

«Экономика и управление на предприятии». – Красноярск: Сибирский Федеральный университет, 2017, – 1–23 с.

39) Волкова, М.Н. Определяем дату получения дохода в виде материальной выгоды / М.Н. Волкова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 5. С. 20–25.

40) Воронина, Л. П. Система грейдирования как инструмент управления трудом персонала / Л. П. Воронина, М. А. Язева // Вопросы управления. – 2013. – №25. – С. 23–27.

41) Воробьева, Е. Н. Доплата за работу сверхурочно и в выходные дни / Е.Н. Воробьева // Экономика и жизнь. – 2015. – № 24. – С.45–50

42) Герш, М.В. Как вести книгу учета трудовых книжек и вкладышей в них? / М.В. Герш // Отдел кадров коммерческой организации. – 2016.– № 3. – С. 41–46

43) Данилова, В.В. Отзываем работника из отпуска / В.В. Данилов // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. – № 3. – С. 11–17.

44) Демидов, Г.И. Отдельные вопросы заполнения и представления формы 6-НДФЛ / Г.И. Демидов // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 4. – С. 49–55

45) Джабазян, Е.Л. Важные изменения в сфере трудового законодательства / Е.Л. Джабазян // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 5. – С. 56 – 62

46) Дружиловская, Э.С. Модернизация системы оплаты труда и его учета в государственных и муниципальных учреждениях / Э.С. Дружиловская, А.И. Анциферова // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2015. – № 20. – С. 2–9

47) Ефремова, А. А. Факторы и пути повышения производительности труда / А. А. Ефремова, К. Е. Солонинчик // Инновационная наука. – 2015. – № 6. – С. 76–80

- 48) Капкова Е. Первичные документы для начисления и выплаты заработной платы // Экономика и жизнь. – № 9. – 2015. – С.36 – 42
- 49) Колосова, И.Ю. Пилотный проект ФСС: назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности / И.Ю. Колосова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 4. – С. 56–64
- 50) Колинко, А. Когда нет денег на зарплату / А. Колинко // ЭЖ-Юрист. – 2015. – №48. – С. 11
- 51) Конкина, Т.А. Документальное оформление, бухгалтерский и налоговый учет оплаты труда несовершеннолетнего работника в соответствии с законодательством РФ / Т.А. Конкина // Бухгалтерский учет и налоги в торговле и общественном питании. 2014. № 5. С. 69–80
- 52) Котова, Л.Р. Управление эффективностью системы управления персоналом на основе сбалансированной системы показателей / Л.Р. Котова // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2013. – № 6. – С. 24–29
- 53) Кузьмин, В.Н. Оплата труда в сельскохозяйственных организациях: справ. пособ. / В.Н. Кузьмин // – Москва: ФГНУ «Росинформагротех», 2014. – 204 с.
- 54) Лесникова, В.А. Доначислены взносы по результатам проверки: вносим изменения в учет и отчетность / В.А. Лесникова // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. – № 1. С. 28–32
- 55) Лермонтов, Ю.М. Сделки, совершаемые взаимозависимыми лицами: обложение НДФЛ доходов в натуральной форме / Ю.М. Лермонтов // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. – № 8. – С. 19–23
- 56) Луговой, А.В. Расчеты по оплате труда / А.В. Луговой // Москва: Бухгалтерский учет, – 2014. – 224 с.
- 57) Мосейчук, М.А. Нормирование труда – понятие, виды и законодательное регулирование / М.А. Мосейчук // Заработная плата. – 2016. – № 2. – С.14.

58) Миллер, Д.А. "Зарплатная" стат.отчетность: что сдаем и когда? / Д.А. Миллер // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 2. – С. 33–41.

59) Митрофанова, В. Выбираем систему оплаты труда при суммированном учете рабочего времени / В. Митрофанова // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2015. – № 7. – С. 40–43.

60) Нестеров, С.Е. Обеспечиваем нормальные условия труда / С.Е. Нестеров // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 5. – С. 35–45.;

61) Нестеров, С.Е. Выплата зарплаты два раза в месяц: трудовые и налоговые аспекты / С.Е. Нестеров // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015 – № 9. – С.73–77

62) Попов, А.К. Представление документов в ФНС на бумажном носителе / А.К. Попов // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. – № 12. – С. 14.

63) Самойлов, И.В. Бухгалтерский учет оплаты труда / И.В. Самойлов // Главбух. – 2015. – № 14. – С. 42

64) Соловьева, О.В. Влияние инновационных изменений в системе управления персоналом на модернизацию системы управления организацией / О.В. Соловьева // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2014. – № 61. – С. 238–247

65) Синельникова, О.А. Отпуск – 2015 / О.А. Синельникова // Нормативные акты для бухгалтера. – 2015. – № 9. – С.87–93

66) Файзуллина, А. А. Методы оценки эффективности оплаты труда на предприятии / А.А. Файзуллина // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – №6. – С. 15–18

67) Управление бизнесом: сб. статей. – Нижний Новгород: Изд-во Нижне-городского ун-та, 2013. – С. 243

68) Фими́на, Н.В. Типичные заблуждения практикующих специалистов при применении расчетных листов / Н.В. Фими́на // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. – № 5. – С. 49–54.

69) Цимба́люк, С. А. Теоретико-прикладные аспекты обеспечения справедливой оплаты труда. / С. А. Цимба́люк // Вестник Костромского государственного университета. – 2014. – № 2. – С. 61–64.

70) Чалдаева, Л. А. Экономика предприятия: учебник для бакалавров / Л.А. Чалдаева // – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2014. – С.410

71) Чечеви́цина, Л.Н. Анализ финансово-хозяйственной деятельности: учебник / Л.Н. Чечеви́цина // – Ростов н/Д: Феникс, 2014. – С. 384

72) Че́кмарев, О.П. Мотивация повышения производительности труда наемных работников: факторы дефицита кадров, размера и дифференциации оплаты труда / О.П. Че́кмарев // Известия Санкт–Петербургского государственного аграрного университета. – 2015. – № 38. – С. 184–190.

73) Ша́дрина, Т.В. Предоставляем отпуск по правилам / Т.В. Ша́дрина // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2016. – № 5. – С. 46–55.

74) Широ́боков, В.Г. Бухгалтерский учет в организациях АПК: Учебник / В.Г. Широ́боков // – Москва: ФиС, 2015. – С. 688

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Бухгалтерский баланс ЗАО «Искра» на 31 декабря 2016 г.

БУХГАЛТЕРСКИЙ БАЛАНС

на 31 декабря 2016 г.

Дата (число, месяц, год)

Организация (орган исполнительной власти) ЗАО "Искра"

по ОКПО

Идентификационный номер налогоплательщика

ИНН

*Вид экономической деятельности

Сельское хозяйство

по ОКВЭД

**Организационно-правовая форма

по ОКОПФ/ОКФС

Единица измерения: тыс. руб.

по ОКЕИ

Местонахождение (адрес) г.Ужур, ул.Ленина, 82-б

КОДЫ		
0710001		
31	12	2016
00604264		
2439001597		
01.11.11		
67	16	
384		

Наименование показателя	Коды	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.
1	2	3	4	5
АКТИВ				
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
Нематериальные активы	1110	-	-	-
Результаты исследований и разработок	1120	-	-	-
Нематериальные поисковые активы	1130	-	-	-
Материальные поисковые активы	1140	-	-	-
Основные средства	1150	1 212 733	881 507	872 000
Доходные вложения в материальные ценности	1160	-	-	-
Финансовые вложения	1170	-	-	-
Отложенные налоговые активы	1180	-	-	-
Прочие внеоборотные активы	1190	453 678	317 852	23 910
ИТОГО по разделу I	1100	1 666 411	1 199 359	895 910
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ				
Запасы	1210	1 529 795	1 249 700	1 133 808
Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	1220	-	-	-
Дебиторская задолженность	1230	346 206	370 947	117 056
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	1240	-	-	-
Денежные средства и денежные эквиваленты	1250	80 503	144 105	27 352
Прочие оборотные активы	1260	-	-	-
ИТОГО по разделу II	1200	1 956 504	1 764 752	1 278 216
БАЛАНС	1600	3 622 915	2 964 111	2 174 126

* - Орган исполнительной власти заполняет строку в соответствии со следующими видами деятельности: сельское хозяйство, организации, обслуживающие сельское хозяйство, пищевая и перерабатывающая промышленность, кооперативы
 ** - Орган исполнительной власти строку не заполняет

Окончание приложения А

Форма 0710001 с.2

Наименование показателя	Коды	На 31 декабря 2016 г.	На 31 декабря 2015 г.	На 31 декабря 2014 г.
1	2	3	4	5
ПАССИВ				
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ				
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	1310	2 549	2 549	2 549
Собственные акции, выкупленные у акционеров	1320	-	-	-
Переоценка внеоборотных активов	1340	67 125	67 125	67 125
Добавочный капитал (без переоценки)	1350	-	-	-
Резервный капитал	1360	71 978	71 978	71 978
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	1370	3 009 500	2 526 590	1 940 657
ИТОГО по разделу III	1300	3 151 152	2 668 242	2 082 309
IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1410	-	-	43 500
Отложенные налоговые обязательства	1420	-	-	-
Оценочные обязательства	1430	-	-	-
Прочие обязательства	1450	-	-	-
ИТОГО по разделу IV	1400	-	-	43 500
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА				
Заемные средства	1510	401 760	265 100	-
Кредиторская задолженность	1520	70 003	30 769	48 317
Доходы будущих периодов	1530	-	-	-
Оценочные обязательства	1540	-	-	-
Прочие обязательства	1550	-	-	-
ИТОГО по разделу V	1500	471 763	295 869	48 317
БАЛАНС	1700	3 622 915	2 964 111	2 174 126

Руководитель



Толстиков Сергей
Юрьевич
(расшифровка подписи)

Главный бухгалтер

(подпись)

Романцова Олеся
Александровна
(расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Отчет о финансовых результатах ЗАО «Искра» за 12 месяцев 2016 г.

ОТЧЕТ О ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТАХ

за 12 месяцев 2016 г.

Организация (орган исполнительной власти) ЗАО "Искра" _____ по ОКПО Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН *Вид деятельности Сельское хозяйство _____ по ОКВЭД **Организационно-правовая форма _____ по ОКОПФ/ОКФС _____ по ОКЕИ	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="3">Коды</th></tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">0710002</td></tr> <tr> <td style="text-align: center;">31</td><td style="text-align: center;">12</td><td style="text-align: center;">2016</td></tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">00604264</td></tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">2439001597</td></tr> <tr> <td style="text-align: center;">67</td><td style="text-align: center;">16</td><td></td></tr> <tr> <td colspan="3" style="text-align: center;">384</td></tr> </table>	Коды			0710002			31	12	2016	00604264			2439001597			67	16		384		
Коды																						
0710002																						
31	12	2016																				
00604264																						
2439001597																						
67	16																					
384																						

Единица измерения: тыс. руб.


Показатель		за 12 месяцев 2016 г.	за 12 месяцев 2015 г.
наименование	код		
1	2	3	4
Выручка	2110	2 159 945 ✓	2 029 949
себестоимость продаж	2120	(1 618 081)	(1 381 503)
Валовая прибыль (убыток)	2100	541 864	648 446
Коммерческие расходы	2210	(58 999)	(24 400)
Управленческие расходы	2220	-	-
Прибыль (убыток) от продаж	2200	482 865	624 046
Доходы от участия в других организациях	2310	-	-
Проценты к получению	2320	21 985	11 026
Проценты к уплате	2330	(38 920)	(11 557)
Прочие доходы	2340	137 393	96 537
Прочие расходы	2350	(4 269)	(4 138)
Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	599 054	715 914
Текущий налог на прибыль	2410	(5 441)	(2 275)
в том числе постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	-	-
Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	-	-
Изменение отложенных налоговых активов	2450	-	-
Прочее	2460	-	-
Чистая прибыль (убыток)	2400	593 613	713 639

* - Орган исполнительной власти заполняет строку в соответствии со следующими видами деятельности: сельское хозяйство, организации, обслуживающие сельское хозяйство, пищевая и перерабатывающая промышленность, кооперативы
 ** - Орган исполнительной власти строку не заполняет

Окончание приложения Б

Форма 0710002 с. 2

Показатель		за 12 месяцев 2016 г.	за 12 месяцев 2015 г.
наименование	код		
1	2	3	4
СПРАВОЧНО			
Результат от переоценки внеоборотных активов, не включаемых в чистую прибыль (убыток) периода	2510	-	-
Результат от прочих операций, не включаемый в чистую прибыль (убыток) периода	2520	-	-
Совокупный финансовый результат периода	2500	593 613	713 639
Справочно			
Базовая прибыль (убыток) на акцию	2900	-	-
Разводненная прибыль (убыток) на акцию	2910	-	-




 Руководитель _____

 Толстикова Сергей Юрьевич

 (подпись) (расшифровка подписи)

Главный бухгалтер



 Романцова Олеся Александровна

 (подпись) (расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Отчет о численности и заработной плате работников организации за 2016 год

ОТЧЕТ О ЧИСЛЕННОСТИ И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ за 2016 год

Организация (орган исполнительной власти) Идентификационный номер налогоплательщика *Вид деятельности <u>Сельское хозяйство</u> **Организационно-правовая форма	<u>ЗАО "Искра"</u> _____ _____	Форма № 5 - АПК по ОКУД Дата (год, месяц, число) по ОКПО ИНН по ОКВЭД по ОКОПФ/ОКФС по ОКЕИ	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="3">КОДЫ</th> </tr> <tr> <td colspan="3">0710004</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>12</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td colspan="3">00604264</td> </tr> <tr> <td colspan="3">2439001597</td> </tr> <tr> <td colspan="3">01.11.11</td> </tr> <tr> <td>67</td> <td colspan="2">16</td> </tr> <tr> <td colspan="3">384</td> </tr> </table>	КОДЫ			0710004			2016	12	31	00604264			2439001597			01.11.11			67	16		384		
КОДЫ																											
0710004																											
2016	12	31																									
00604264																											
2439001597																											
01.11.11																											
67	16																										
384																											

Единица измерения: тыс. руб.

Показатель		Среднегодовая численность, чел.	Начислено за год заработной платы	Выплаты социального характера
Наименование	код			
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
По организации – всего	010	974,00	450 563	62
в том числе:				
Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве – всего (стр.030+040+050+060)	020	736,00	337 528	62
в том числе:				
Рабочие постоянные	030	561,00	253 580	37
из них:				
трактористы-машинисты	031	141,00	73 270	-
операторы машинного доения, дояры	032	48,00	16 045	-
скотники крупного рогатого скота	033	56,00	16 873	-
работники свиноводства	034	16,00	4 725	-
работники овцеводства и козоводства	035	-	-	-
работники птицеводства	036	-	-	-
работники коневодства	037	3,00	668	-
работники оленеводства	038	-	-	-
Рабочие сезонные и временные	040	91,00	18 280	-
Служащие	050	84,00	65 668	25
из них: руководители	051	11,00	14 276	-
специалисты	052	73,00	51 392	25
Работники списочного состава других предприятий, учреждений и организаций, привлеченных на сельскохозяйственные работы	060	X	-	-
Работники, занятые в подсобных промышленных предприятиях и промыслах	070	123,00	44 406	-
Работники жилищно-коммунального хозяйства и культурно-бытовых учреждений	080	-	-	-
Работники торговли и общественного питания	090	67,00	18 400	-
Работники, занятые на строительстве хозспособом	100	48,00	50 229	-
Работники детских учреждений, учебных заведений и курсов при хозяйстве	110	-	-	-
Работники, занятые прочими видами деятельности	120	-	-	-

* - Орган исполнительной власти заполняет строку в соответствии со следующими видами деятельности: сельское хозяйство

** Орган исполнительной власти строку не заполняет.

Окончание приложения В

Форма № 5-АПК с.2

СПРАВОЧНО:

Показатель		За 2016 год
Наименование	код	
1	2	3
1. Отработано работниками, занятыми во всех отраслях хозяйства - всего: тыс. чел.-дней (код по ОКЕИ-541)	130	240
тыс. чел. - час. (код по ОКЕИ – 542)	131	1 923
2. Отработано на сельскохозяйственных работах привлеченными работниками, тыс. чел.-дней (код по ОКЕИ – 541)	140	-
3. Состоит по списку работников на конец года - всего, чел. (код по ОКЕИ – 792)	150	1 034
из них численность женщин	151	300
4. Из общей суммы начисленной заработной платы за год: оплата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам (без отпускных, доплат и надбавок)	160	156 408
из нее по натуральной форме оплаты	161	2 717
премии за счет всех источников, включая вознаграждения по итогам работы за год	170	163 955
оплата отпусков	180	34 907
плата стоимости питания работников	190	-
районные коэффициенты и процентные надбавки (за выслугу лет, стаж работы)	191	95 293
прочее	191.1	-
5. Численность работников, получающих заработную плату ниже минимального размера оплаты труда	192	-
6. Материальная помощь	200	4 738
7. Распределение затрат труда (сумма строк 020 и 070) по отраслям производства и видам деятельности:	код	Отработано за отчетный год тыс. чел.-час (код по ОКЕИ-542)
	2	3
растениеводство (включая затраты отчетного года и будущих лет)	210	220
животноводство (включая птицеводство, рыбоводство и звероводство)	220	320
общепроизводственные затраты по растениеводству	230	35
общепроизводственные затраты по животноводству	240	25
промышленное производство, ремонтные мастерские, электроснабжение и водоснабжение	250	332
услуги, оказанные работниками основной деятельности, капитальному строительству (без услуг на закладку и выращивание многолетних насаждений)	260	-
услуги, оказанные на закладке и выращивании многолетних насаждений	270	-
затраты, связанные с реализацией продукции и оказанием услуг на сторону и прочие	280	25
грузовой автотранспорт, транспортные работы тракторов, живая тяговая сила	290	455
общехозяйственные расходы	300	270
Итого по основному производству (стр.210+220+230+240+250+260+270+280+290+300)	310	1 682

Руководитель _____ Толстиков Сергей Юрьевич _____ Романцова Олеся Александровна _____
(подпись) (расшифровка подписи) Главный бухгалтер (подпись) (расшифровка подписи)

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Рабочий план счетов бухгалтерского учета ЗАО «Искра»

Код	Наименование
01	Основные средства
01.1	Собственные основные средства
01.2	Скот
02	Амортизация основных средств
03	Доходные вложения в материальные ценности
03.1	Имущество для сдачи в аренду
04	Нематериальные активы
05	Амортизация нематериальных активов
07	Оборудование к установке
07.1	Оборудование к установке отечественное
07.2	Оборудование к установке импортное
08	Вложения во внеоборотные активы
08.1	Приобретение земельных участков
08.2	Приобретение объектов природопользования
08.3	Строительство объектов основных средств
08.4	Приобретение отдельных объектов основных средств
08.5	Приобретение нематериальных активов
08.6	Приобретение молодняка животных в основное стадо
08.7	Приобретение взрослых животных
10	Материалы
10.01	Семена и посадочный материал
10.02	Уголь, газ
10.1	Удобрения
10.2	Медикаменты
10.3	Топливо
10.4	Тара и тарные материалы
10.5	Запасные части
10.6	Корма
10.7	Тара рыбозавод
10.8	Строительные материалы
10.9	Инвентарь и хозяйственные принадлежности
11	Животные на выращивании и откорме
14	Резервы под снижение стоимости материальных ценностей
15	Заготовление и приобретение материалов
15.1	Заготовление скота у населения
15.2	Заготовление сельхоз продукции
16	Отклонение в стоимости материалов

Продолжение приложения Г

19	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям
19.1	НДС по приобретенным ОС

19.2	НДС по приобретенным НМА
19.3	НДС по приобретенным МПЗ
19.4	НДС по прочим ценностям
20	Основное производство
20.01	Затраты по животноводству (дойное стадо)
20.02	Затраты по животноводству (молодняк КРС)
20.03	Промышленное производство
20.04	Убойный цех
20.05	Колбасный цех
20.06	Переработка мяса колбасного цеха
20.07	Пекарня
20.08	Мельница
20.09	Молочный цех
20.10	Рыбный цех
20.11	Затраты животноводства (овцеводство)
20.12	Затраты животноводства (подсос)
20.13	Затраты животноводства (молодняк лошадей)
20.1a	Затраты (зерновые) под урожай текущего года
20.1б	Затраты (кормовые) под урожай текущего года
20.1в	Затраты под урожай будущего года
21	Полуфабрикаты собственного производства
23	Вспомогательное производство
23.1	Мастерская
23.2	Водокачка
23.3	Котельная
23.4	Электроцех
25	Общепроизводственные расходы
25.1	Общепроизводственные расходы растениеводства
25.2	Общепроизводственные расходы животноводства
26	Общехозяйственные расходы
28	Брак в производстве
29	Обслуживающие производства и хозяйства
29.1	Столовая (Подотчет)
29.2	Столовая (затраты)
29.3	Содержание ЖКХ
29.5	Учреждение культурно-бытового назначения (гостиница)
29.6	Прачечная (Подотчет)
29.6	Прачечная (Затраты)
40	Выпуск продукции
40.00	Продукция основного производства

Продолжение приложения Г

40.01	Хлеб
40.02	Продукция убойного цеха

40.03	Сырье для производства колбасы
40.04	Продукция колбасного цеха
40.05	Продукция молочного цеха
40.06	Продукция для производства молочной продукции
40.07	Шкуры
40.09	Мясо колбасного цеха
40.10	Продукты пекарни
40.11	Продукция рыбозавода
40.12	Свежемороженная рыба
40.13	Специи рыбного цеха
40.14	Продукция столовой
40.15	Давальческая продукция
41	Товары
41.01	Товары магазина №6
41.02	Товары магазин №7
41.03	Товары на центральном складе
41.04	Товары Спорткомплекс
41.1	Товары магазин №1
41.2	Товары магазин №2
41.3	Товары магазин №3
41.4	Товары магазин №4
41.5	Товары магазин №5
41.8	Товары магазин №8 (Учум)
42	Торговая наценка
43	Готовая продукция
44	Расходы на продажу
44.01	Расходы на продажу магазин №6
44.02	Расходы на продажу магазин №7
44.03	Расходы на продажу центрального склада
44.1	Расходы на продажу магазин №1
44.2	Расходы на продажу магазин №2
44.3	Расходы на продажу магазин №3
44.4	Расходы на продажу магазин №4
44.5	Расходы на продажу магазин №5
44.8	Расходы на продажу магазин №8 (Учум)
45	Товары отгруженные
46	Выполнение этапа по незавершенным работам
50	Касса
50.1	Касса организации
50.2	Операционная касса
Продолжение приложения Г	
50.3	Денежные документы
51	Расчетные счета

51.1	Расчетный счет в Сбербанке
51.2	Расчетный счет в ЗАО КБ «Кедр»
51.3	Расчетный счет в РКЦ
51.4	Расчетный счет в Россельхозбанке
52	Валютный счет
55	Специальные счета в банке
55.1	Аккредитивы
55.2	Чековые книжки
55.3	Депозитные счета
55.4	Транзитный валютный счет
57	Переводы в пути
58	Финансовые вложения
58.1	Вексель Сбербанка
58.2	Вексель ЗАО КБ «Кедр»
58.3	Паи и акции
59	Резервы под обесценение вложений в ценные бумаги
60	Расчеты с поставщиками и подрядчиками
60.1	Расчеты в рублях
60.2	Расчеты в валюте
60.3	Расчеты по авансам выданным
62	Расчеты с покупателями и заказчиками
62.1	Расчеты с покупателями и заказчиками в рублях
62.2	Расчеты с покупателями и заказчиками в валюте
62.3	Расчеты по авансам полученные
63	Резервы по сомнительным долгам
63.1	Резервы по сомнительным долгам в рублях
63.2	Резервы по сомнительным долгам в валюте
66	Расчеты по краткосрочным кредитам и займам
66.1	Кредитный счет в ЗАО КБ»Кедр»
66.2	Кредитный счет в Сбербанке
67	Расчёты по долгосрочным кредитам и займам
68	Расчеты по налогам и сборам
68.01	Расчеты по НДФЛ
68.02	Расчеты по налогу на прибыль
68.03	Налог на добавленную стоимость
68.04	Налог на землю
68.05	Налог на таможне (экспорт)
68.06	Налог на таможне (импорт)
68.07	Акциз
68.08	Транспортный налог

Продолжение приложения Г

68.09	Налог на имущество
68.10	Прочие налоги и сборы

69	Расчеты по социальному страхованию и обеспечению
69.1	Расчеты по социальному страхованию
69.2	Расчеты по пенсионному обеспечению
69.2.1	Расчеты с Федеральным бюджетом (базовая часть трудовой пенсии)
69.2.2	Расчеты с Пенсионным фондом РФ (страховая часть трудовой пенсии)
69.2.3	Расчеты с Пенсионным фондом РФ (накопительная часть трудовой пенсии)
69.3	Расчеты по обязательному медицинскому страхованию
69.3.1	Расчеты с ФФОМС
69.3.2	Расчеты с ТФОМС
69.11	Расчеты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний
70	Расчеты с персоналом по оплате труда
71	Расчеты с подотчетными лицами
71.1	Расчеты с подотчетными лицами в рублях
71.2	Расчеты с подотчетными лицами в валюте
73	Расчеты с персоналом по прочим операциям
73.1	Расчеты по предоставленным займам
73.2	Расчеты по возмещению материального ущерба
75	Расчеты с учредителями
75.1	Расчеты по вкладам в уставный капитал
75.2	Расчеты по выплате доходов
76	Расчеты с разными дебиторами и кредиторами
76.1	Расчеты по личному и имущественному страхованию
76.2	Расчеты по исполнительным листам
76.3	Расчеты по гашению ссуды
76.4	Расчеты по депонированным суммам
76.5	Расчеты по штрафам
76.6	Расчеты по вкладам в Сбербанке
76.7	Расчеты по подписке
76.8	Гашение задолженности по заработной плате
76.9	Внутренняя реализация
76.10	Расчеты по претензиям
77	Отложенные налоговые обязательства
79	Внутрихозяйственные расчеты
79.1	Расчеты по выделенному имуществу
79.2	Расчеты по коммунальным услугам

Окончание приложения Г

79.3	Расчеты по договору доверительного управления имуществом
------	--

80	Уставный капитал
81	Собственные акции (доли)
83	Добавочный капитал
84	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)
86	Целевое финансирование
90	Продажи
90.1	Продажа продукции растениеводства
90.2	Продажи от розничной торговли
90.3	Продажи продукции животноводства
90.4	Продажи продукции подсобного производства
90.5	Прочая реализация
90.6	Налог на добавленную стоимость
90.7	Акцизы
90.9	Прибыль/убыток от продаж
91	Прочие доходы и расходы
91.1	Прочие доходы
91.2	Прочие расходы
91.5	Дотации и компенсации
91.9	Сальдо прочих доходов и расходов
94	Недостачи и потери от порчи ценностей
96	Резервы предстоящих расходов
97	Расходы будущих периодов
98	Доходы будущих периодов
98.1	Доходы, полученные в счет будущих периодов
98.2	Безвозмездные поступления
99	Прибыли и убытки
99.1	Прибыли и убытки

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Экран работы исполнителей по системе управления качеством труда

за _____ 2017 г. смена _____ цех _____ мастер _____

Фамилия	Дни месяца								Суммарный месячный коэффициент качества труда
	1	2	3	4	5	6	...	31	